

**IDENTIFICATION DES MATIÈRES
NATIONALES ET LOCALES**

CONVENTION COLLECTIVE CPS – CHP (2000-2003)

liant le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS),
les centres hospitaliers publics (CHP)
et
la Centrale des professionnelles et professionnels de la santé (CPS)

30 SEPTEMBRE 2005

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

NOTE

Ce document est le résultat de l'application de l'article 67 de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (2003, c.25)* qui établit la liste des matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale. Ce document distingue les dispositions de la convention collective CPS – CHP actuellement en vigueur (2000-2003) qui sont de la compétence des parties négociantes au niveau local de celles qui sont de la compétence des parties négociantes au niveau national.

Chaque section de ce document a été élaborée sur la base de la convention collective applicable aux centres hospitaliers publics (CHP) et exclut les lettres d'entente et les lettres d'intention. Celles d'entre-elles qui réfèrent à des matières relevant de la compétence des parties nationales (matières non prévues à l'article 67 de la loi) seront, le cas échéant, reconsidérées lors de la négociation pour le renouvellement de la convention collective nationale.

Certaines annexes particulières prévues aux conventions collectives applicables aux autres catégories d'établissements et non déjà prévues à la convention collective des CHP sont présentées à la fin du document.

PAR CONSÉQUENT, CE DOCUMENT ILLUSTRE LE CHAMP DE COMPÉTENCE DE CHACUNE DES PARTIES ET DOIT ÊTRE ADAPTÉ EN FONCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AUX AUTRES CATÉGORIES D'ÉTABLISSEMENTS.

La première colonne

- les **dispositions surlignées** représentent celles qui sont de la compétence des parties locales;
- les autres dispositions représentent celles qui sont de la compétence des parties nationales;

La deuxième colonne

- réfère à la numérotation de la matière prévue à l'article 67 de la loi;

La troisième colonne

- réfère à des remarques, le cas échéant.

Certaines dispositions relevant de la compétence des parties nationales n'ont pas été reproduites dans le document lorsque l'article complet de la convention collective ne comporte aucune disposition relevant de la compétence des parties locales. On doit alors référer au texte de la convention collective en vigueur.

Certaines dispositions relevant de la compétence des parties nationales qui se retrouvent à l'intérieur d'une matière relevant de la compétence des parties locales seront reformulées et déplacées à l'occasion des négociations nationales pour le renouvellement de la convention collective.

L'ARTICLE 67 DE LA LOI (2003, C. 25) PRÉVOIT QUE LES MATIÈRES SUIVANTES SONT NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE :

1° Notions de postes, à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application	14° Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux avec les usagers visés par cette loi ou à l'extérieur de l'établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris avec les bénéficiaires visés par cette loi
2° Notion de service et de centre d'activités	15° Les mandats et les modalités de fonctionnement des comités locaux en regard des matières prévues à la présente annexe, à l'exception des libérations syndicales requises aux fins de la négociation de ces matières
3° Durée et modalités de la période de probation	16° Règles d'éthique entre les parties
4° Poste temporairement dépourvu de son titulaire : <ul style="list-style-type: none"> • définition • circonstances requises pour le combler 	17° Affichage d'avis
5° Notion de déplacement et ses modalités d'application, à l'exclusion de la rémunération	18° Ordres professionnels
6° Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi, aux salariés en invalidité et aux salariés bénéficiant du régime de droits parentaux	19° Pratique et responsabilité professionnelle
7° Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi et aux salariés en invalidité et de celles relatives à la rémunération	20° Conditions particulières lors du transport des usagers visés par la Loi sur les services de santé et des services sociaux (chapitre S-4.2) ou des bénéficiaires visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5)
8° Procédure de supplantation (modalités d'application des principes généraux négociés et agréés à l'échelle nationale), à l'exclusion de la rémunération	21° Perte et destruction de biens personnels
9° Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération	22° Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniformes
10° Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité et ce, à l'exclusion des taux et de la rémunération	23° Vestiaire et salle d'habillage
11° Les congés fériés, les congés mobiles et les vacances annuelles, à l'exclusion des quanta et de la rémunération	24° Modalités de paiement des salaires
12° Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde, à l'exclusion de ceux prévus au régime de droits parentaux et de celui pour œuvrer au sein d'un établissement nordique	25° Établissement d'une caisse d'économie
13° Développement des ressources humaines, à l'exclusion des montants alloués et du recyclage des salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi	26° Allocations de déplacement, à l'exception des quanta

TABLE DES MATIÈRES – CONVENTION COLLECTIVE CPS-CHP (2000-2003)

ARTICLES DU CADRE GÉNÉRAL			
		30	Régimes de sécurité sociale
1	Définition des termes	31	Développement des ressources humaines
2	Objet	32	Repas, logement, vestiaire, uniforme
3	Reconnaissance	33	Allocation pour déplacement à l'extérieur
4	Droits de la direction	34	Paie des salaires
5	Dossier de la personne salariée	35	Expérience antérieure
6	Discrimination, harcèlement sexuel et violence	36	Nouveau titre d'emploi
7	Régime syndical	37	Primes
8	Retenue syndicale	38	Dispositions relatives aux personnes salariées à temps partiel
9	Affichage	39	Privilèges acquis
10	Libération pour activités syndicales	40	Contrat à forfait
11	Règlement des griefs	41	Règles d'application des échelles de salaire
12	Arbitrage des griefs	42	Mécanisme permanent de négociation
13	Ancienneté et listes	43	Changements technologiques
14	Procédure de mise à pied	44	Durée et rétroactivité
15	Régime de sécurité d'emploi		ANNEXES
16	Promotion - Transfert - Rétrogradation	1	Certificats d'accréditation et liste
17	Postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire, personne salariée temporaire, réaffectation, équipe de remplacement	2	Particulière au ou à la physiothérapeute ou au diplômé ou à la diplômée universitaire en réadaptation physique
18	Heures et semaine de travail	3	Particulière au technicien ou à la technicienne en réadaptation
19	Temps supplémentaire	4	Particulière au technicien ou à la technicienne en diététique
20	Disponibilité ou service de garde	5	Particulière au technologue en radiologie
21	Congés fériés	6	Particulière à l'ergothérapeute ou au ou à la thérapeute de la réadaptation fonctionnelle par l'activité
22	Congés mobiles en psychiatrie	7	Particulière au technicien ou à la technicienne en assistance sociale
23	Congé annuel	8	Frais de déménagement
24	Congés spéciaux	9	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail
25	Droits parentaux	10	Particulière au professionnel ou à la professionnelle autre que celui ou celle visé(e) par les annexes 2 et 6
26	Congés sans solde	11	Conditions particulières applicables aux personnes salariées membres du Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec (SPTSQ)
26A	Régime de congé à traitement différé	12	Particulière au technicien ou à la technicienne autre que celui ou celle visé(e) par les annexes 3, 4, 5 et 7
27	Mesures préventives	13	Particulière à la puéricultrice
28	Responsabilité professionnelle		
29	Comité de relations professionnelles et surcharge de travail		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Article 1 : DÉFINITION DES TERMES</p> <p>1.01 Centrale Le mot centrale désigne la Centrale des Professionnelles et Professionnels de la Santé (CPS), à laquelle les associations suivantes sont affiliées:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Association des employés en service social de la province de Québec (AESSPQ) - Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec Inc. (ATDQ) - Syndicat des ergothérapeutes du Québec (SEQ) - Syndicat des intervenants professionnels de la Santé du Québec (SIPSQ) - Syndicat des physiothérapeutes et des thérapeutes en réadaptation physique du Québec (SPTRPQ) - Syndicat des professionnels et des techniciens de la Santé du Québec (SPTSQ) - Syndicat des technologues en radiologie du Québec (STRQ) <p>1.02 Personne salariée Désigne toute personne comprise dans l'unité d'accréditation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Une personne salariée détient l'un des statuts définis aux clauses 1.03, 1.04, 1.05 et 1.06.</p> <p>1.03 Personne salariée permanente à temps complet Personne salariée qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.</p> <p>1.04 Personne salariée permanente à temps partiel Personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. La personne salariée à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à la présente convention conserve son statut de temps partiel.</p> <p>1.05 Personne salariée temporaire à temps complet Personne salariée qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base temporaire et pour une période déterminée.</p> <p>1.06 Personne salariée temporaire à temps partiel Personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base temporaire pour une période déterminée. La personne salariée temporaire à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à la présente convention conserve son statut de temps partiel.</p> <p>1.07 Personne salariée en probation Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage. La personne salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail. Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'arrangements locaux entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions du</p>	<p>No 3</p>	<p>Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>paragraphe précédent s'appliquent. La personne salariée en probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, elle n'a pas droit au recours à la procédure de grief lorsque l'Employeur met fin à son emploi. Si l'Employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ.</p> <p>1.08 Salaire de base La rémunération à laquelle une personne salariée a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi, telle qu'elle apparaît aux différentes annexes de la présente convention.</p> <p>1.09 Salaire, salaire régulier Le salaire de base auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes et suppléments.</p> <p>1.10 Jour Sauf disposition contraire dans la présente convention, le mot "jour" désigne un jour de calendrier.</p> <p>1.11 Promotion Désigne la mutation d'une personne salariée à un poste comportant des responsabilités accrues et un salaire plus élevé.</p> <p>1.12 Transfert Désigne la mutation effectuée à la demande d'une personne salariée à un poste comportant des responsabilités comparables et un salaire identique.</p> <p>1.13 Rétrogradation Désigne la mutation d'une personne salariée à un poste comportant des responsabilités moindres et un salaire inférieur. La rétrogradation ne peut constituer une mesure disciplinaire à moins que tout comme une suspension, elle n'ait une durée déterminée.</p> <p>1.14 Poste simple Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la présente convention et à ses annexes.</p> <p>1.15 Poste composé Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la présente convention et à ses annexes.</p> <p>1.16 Centre d'activités Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement. Le centre d'activités peut être une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, un département de radiologie, un programme ou un point de service, etc.</p>	<p>No 1</p> <p>No 1</p> <p>No2</p>	<p>Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."</p> <p>Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de centre d'activités est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>1.17 Période comptable Période déterminée aux fins budgétaires par le ministère de la Santé et des Services sociaux.</p> <p>1.18 Syndicat Désigne une des associations accréditées au sens du Code du travail et mentionnée à la clause 1.01.</p> <p>1.19 Personne conjointe On entend par conjoints les personnes: a) qui sont mariées et cohabitent; b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.</p> <p>Enfant à charge Un enfant de la personne salariée, de sa personne conjointe ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes: - est âgé de moins de dix-huit (18) ans; - est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant ou étudiante dûment inscrit(e), une maison d'enseignement reconnue; - quel que soit son âge, si il ou elle a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.</p> <p>1.20 Disposition spéciale Nonobstant la définition de "salaire", de "salaire régulier" ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.</p>		
Article 2 : OBJET		Matière nationale
Article 3 : RECONNAISSANCE		Matière nationale
Article 4 : DROITS DE LA DIRECTION		Matière nationale
Article 5 : DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE		Matière nationale
Article 6: DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT SEXUEL ET VIOLENCE		Matière nationale
Article 7: RÉGIME SYNDICAL		Matière nationale Introduction dans la convention collective nationale: "L'employeur porte à la connaissance du syndicat, les postes vacants, nouvellement créés ou abolis selon les modalités négociées et agréées à l'échelle locale."
Article 8: RETENUE SYNDICALE		Matière nationale

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Article 9 : AFFICHAGE</p> <p>9.01 Tout document de nature syndicale ou professionnelle signé par une personne représentante du Syndicat est affiché dans un tableau fermé à clef, réservé aux Syndicats de la Centrale et placé à l'endroit convenu entre les parties, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de cette convention ou à tout autre endroit ou lieu physique spécifique convenu entre les parties.</p> <p>9.02 Le nombre de ces tableaux ainsi que le ou les endroit(s) où il(s) sera (seront) situé(s) feront l'objet d'arrangements locaux dans le délai prévu à la clause 9.01. La (les) clef(s) sera (seront) remise(s) à la personne représentante dûment mandatée pour représenter chaque Syndicat de la Centrale à cet effet.</p> <p>9.03 Avant d'être affiché, toutefois, chaque document devra préalablement être signé par une personne représentante dûment autorisée du Syndicat. Cependant, aucun des documents autre qu'un avis de convocation d'assemblée ne peut être affiché sans qu'une copie soit remise à la personne en charge du personnel ou sa personne représentante.</p>	<p>No 17</p>	
<p>Article 10 : LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES</p>		<p>Matière nationale</p>
<p>Article 11 : RÉGLEMENT DES GRIEFS</p>		<p>Matière nationale</p>
<p>Article 12: ARBITRAGE DES GRIEFS</p>		<p>Matière nationale</p>
<p>Article 13 : ANCIENNETÉ ET LISTES</p> <p>13.01 Définition Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service d'une personne salariée depuis sa dernière date d'entrée au service, le tout exprimé en années et en jours de calendrier.</p> <p>13.02 Acquisition Les personnes salariées, à temps complet ou à temps partiel, acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période de probation complétée. Une fois cette période de probation complétée, la dernière date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. Les parties locales peuvent, à l'égard d'une disposition qui peut faire l'objet d'un arrangement local en vertu de la loi ou de la présente convention collective, convenir de l'utilisation de l'ancienneté dans une ou plusieurs autres unités d'accréditation d'un même Syndicat.</p> <p>13.03 Personnes salariées à temps partiel L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel (vacances) utilisé et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chacune des périodes comptables, lesquelles sont au nombre de treize (13) par année. Lorsque la personne salariée à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, son ancienneté se calcule, pour cette journée, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière de travail, le tout multiplié par 1,4. Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté.</p> <p>13.04 La personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>(du 1er avril au 31 mars).</p> <p>À chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet pour la période écoulée du 1er avril à la date où la comparaison doit s'effectuer.</p> <p>13.05 Changement de statut</p> <p>Lorsqu'une personne salariée à temps partiel obtient un poste à temps complet, elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste.</p> <p>Lorsqu'une personne salariée à temps complet devient personne salariée à temps partiel, elle transporte son ancienneté. Cette personne salariée est alors soumise aux dispositions visant les personnes salariées à temps partiel.</p> <p>Dans les deux (2) cas énumérés ci-haut, la personne salariée n'a pas à donner sa démission.</p> <p>La personne salariée permanente peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 17 de la présente convention et détenir l'un des statuts prévus à la clause 1.05 ou 1.06. Cette personne salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission. La personne salariée permanente à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 16 pour l'obtention d'un poste permanent à temps complet au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. La personne salariée permanente à temps partiel ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 16 au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité.</p> <p>Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucun des candidats ou aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.</p> <p>La personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel et celle qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités du quatrième (4e) paragraphe de la présente clause ont droit à des congés-maladie accumulés selon la clause 30C.02 jusqu'à la date du changement, et ceux non utilisés lui seront payés selon cette clause 30C.02; ses congés-maladie accumulés selon la clause 30C.13 lui seront monnayés à son départ selon cette clause 30C.13.</p> <p>13.06 Conservation et accumulation de l'ancienneté</p> <p>La personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel conservent et accumulent leur ancienneté dans les cas suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) absence autorisée, congé pour études et vacances, sauf dispositions contraires dans la présente convention; 2) mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions de la clause 15.03; 3) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions de la clause 15.03; 4) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles; 5) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle ci-haut 	<p align="center">No 7</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>mentionnée pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;</p> <p>6) congé de maternité, paternité et adoption prévus à la présente convention;</p> <p>7) congé sans solde pour agir comme personne représentante syndicale à temps plein.</p> <p>Il est entendu que les personnes salariées à temps partiel bénéficient des dispositions prévues ci-haut proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de leurs douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis leur dernière date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.</p> <p>13.07 Conservation de l'ancienneté La personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel conservent leur ancienneté dans le cas d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, ci-haut mentionnée, du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.</p> <p>13.08 Perte d'ancienneté et d'emploi La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mise à pied excédant douze (12) mois, sauf pour les personnes salariées bénéficiant des dispositions de la clause 15.03; 2) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, mentionnée à la clause 13.07, après le trente-sixième (36e) mois d'absence; 3) refus ou négligence de la personne salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis écrit de rappel de l'Employeur. Le rappel de la personne salariée se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue. La personne salariée peut signifier son acceptation par un avis écrit à l'établissement ou en se présentant au bureau du personnel de l'établissement. La personne salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur. <p>13.09 Perte d'ancienneté La personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel perdent leur ancienneté lors d'une absence de plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans avis ou excuse valable.</p> <p>13.10 Listes Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention et, par la suite, chaque année, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, et remet à la personne représentante locale la liste de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nom; 2) adresse; 3) date d'entrée en service; 4) centre(s) d'activités; 5) titre d'emploi; 6) salaire; 		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>7) numéro d'assurance sociale; 8) statut selon les clauses 1.03, 1.04, 1.05 et 1.06.</p> <p>Cette liste n'est pas affichable.</p> <p>13.11 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et, par la suite chaque année dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, et remet à la personne représentante locale une liste indiquant le nom et l'ancienneté accumulée au 31 mars, de toutes les personnes salariées visées par l'accréditation. L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la personne salariée sur la liste précédente.</p> <p>13.12 Le jour de l'envoi au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, cette même liste est affichée par l'Employeur aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin.</p> <p>13.13 L'ancienneté de chaque personne salariée sera considérée exacte et finale après la période d'affichage mentionnée à la clause précédente à moins de contestation écrite de la part de la personne salariée et ce, dans les trente (30) jours de la fin de la période d'affichage de ladite liste d'ancienneté. Les contestations ne visent que l'ancienneté accumulée depuis le dernier affichage.</p> <p>Dans tous les cas de modification de l'ancienneté d'une personne salariée, cette modification est portée par écrit à la connaissance de la personne salariée et du Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la modification.</p> <p>Si une personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, la personne salariée peut contester son ancienneté.</p> <p>13.14 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'Employeur remet au Syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel; cette liste comprend les informations suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nom et le prénom; - le numéro d'employé(e); - le nombre d'heures travaillées par chacune des personnes salariées à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire; - le nombre de jours de congé annuel (vacances) utilisés; - l'ancienneté. <p>13.15 L'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, dans les quinze (15) jours suivants la fin de chaque période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'entrée en service, leur adresse, leur numéro d'assurance sociale, le centre d'activités, le titre d'emploi, le statut selon les clauses 1.03, 1.04, 1.05 et 1.06 ainsi qu'une liste indiquant les noms et les dates des départs.</p> <p>13.16 La personne salariée fournit sans délai, par écrit, à l'Employeur et au Syndicat tout changement d'adresse.</p> <p>13.17 Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'Employeur communique, par écrit, au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, le nom de sa personne représentante et de sa personne remplaçante, s'il y a lieu, avec qui le Syndicat doit faire affaire. Il doit également avertir le Syndicat de tout</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>changement de personne représentante.</p> <p>13.18 La personne salariée affectée par la procédure de supplantation peut, sur demande, consulter la liste d'ancienneté au bureau du personnel.</p> <p>13.19 La personne cadre peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les postes compris dans l'unité d'accréditation conformément aux règles prévues à la présente convention collective. Dans ce cas, elle ne peut cependant opposer à une personne salariée déjà comprise dans l'unité d'accréditation que l'ancienneté qu'elle a acquise dans l'unité d'accréditation.</p> <p>13.20 La date d'entrée en service de la personne cadre qui est devenue une personne salariée conformément à la présente convention collective sert de point de départ aux fins de calcul de son ancienneté.</p>		
<p>Article 14 : PROCÉDURE DE MISE À PIED</p> <p>I - MESURES SPÉCIALES</p> <p>14.01 à 14.10A</p> <p>II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED</p> <p>14.11 Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied et dans le cas de mesures spéciales, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la procédure de supplantation et/ou mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:</p> <p>1) dans un titre d'emploi et dans un statut visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté en est affectée;</p> <p>2) cette personne salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite;</p> <p>3) la personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé peut supplanter dans un autre titre d'emploi dans la même profession la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la clause 14.11 pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne;</p> <p>4) à défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La personne salariée est régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 17 de la convention. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 traitant du régime de sécurité d'emploi.</p> <p>Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.</p> <p>Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, elle doit, en plus des règles prévues à la présente clause, supplanter une personne salariée à temps partiel dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures</p>	<p>No 8</p>	<p>Note: La juridiction des parties locales sera établie suite à une entente des parties nationales sur les principes généraux.</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ce cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.</p> <p>14.11A La personne salariée qui, compte tenu de l'application de la clause précédente doit supplanter au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité telle que définie à la clause 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue à cette clause et du remboursement des frais de déménagement, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ce remboursement, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.</p> <p>14.12 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue à la clause 14.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.11. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 14.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.11. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.</p> <p>14.13 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.11, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à la clause relative au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail).</p> <p>14.14 La personne salariée visée par l'application des clauses 14.11, 14.12 et 14.13 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.</p> <p>14.15 Les supplantations occasionnées en vertu des clauses précédentes peuvent se faire simultanément ou successivement.</p> <p>14.16 Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas, la personne salariée ne subit de diminution de son salaire tel que prévu à son titre d'emploi.</p> <p>14.17 Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux clauses précédentes s'applique uniquement entre elles. La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel(le), doit posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche. Aux fins d'application de cette clause, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées dont le titre d'emploi exige de posséder un diplôme universitaire terminal.</p> <p>14.18 Si à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à la clause 15.05.</p>		
<p>Article 15: RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI</p>		Matière nationale
<p>Article 16 : PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION A. À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION</p> <p>16.01 Sous réserve de l'application de la clause 15.05, tout poste vacant ou nouvellement créé, visé par le certificat d'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance. Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux clauses 14.01 à 14.06 inclusivement, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de sa vacance.</p> <p>Cet affichage se fait au tableau prévu par l'Employeur à cet effet ou à tout autre endroit convenu entre les parties durant une période d'au moins quinze (15) jours. Cependant, si une personne salariée quitte son emploi à l'encontre de la clause 5.09, la période d'affichage pour le poste qu'elle a quitté peut n'être que de sept (7) jours.</p> <p>Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de modifier les délais prévus à la présente clause.</p> <p>16.02 L'Employeur informe le Syndicat de l'abolition de tout poste vacant.</p> <p>16.03 Tout poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, parce qu'absente, n'est pas affiché. La personne titulaire de ce poste doit le reprendre au retour de son absence.</p> <p>Si ce poste devient vacant pendant qu'il est ainsi temporairement dépourvu de sa personne titulaire, il est alors affiché selon la clause 16.01.</p> <p>16.04 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé durant la période comprise entre la date où un poste devient vacant ou est créé et la date d'entrée en fonction de la personne titulaire.</p> <p>16.05 L'avis affiché, suivant les dispositions de la clause 16.01, contient les indications suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) titre d'emploi et statut selon la convention; 2) supplément, s'il y a lieu; 3) centre(s) d'activités et quart de travail; 4) période d'affichage; 5) exigences suivantes, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions: <ol style="list-style-type: none"> a) pour le type de mutation tel que décrit à la clause 16.08 - 1): <ul style="list-style-type: none"> - la formation académique; - l'expérience; b) pour le type de mutation tel que décrit à la clause 16.08 - 2): <ul style="list-style-type: none"> - la formation académique; - l'expérience; - les aptitudes; 6) dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de 	No 7	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>quatre (4) semaines;</p> <p>7) dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de la cédule de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3).</p> <p>16.06 Toute personne salariée a droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.</p> <p>Cette personne salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidats ou candidates à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.</p> <p>16.07 Au moment de l'affichage, une copie de l'avis est transmise à la personne représentante locale. Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la personne représentante locale.</p> <p>16.08 L'Employeur accorde le poste selon l'avis affiché prévu à la clause 16.05.</p> <p>1) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste requérant le titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visée et pour lequel un diplôme universitaire n'est pas exigé, accorde le poste au candidat le plus ancien ou à la candidate la plus ancienne, parmi ceux ou celles qui satisfont aux exigences normales de la tâche.</p> <p>2) L'Employeur dans l'attribution d'un poste affiché requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visée et dans l'attribution d'un poste pour lequel un diplôme universitaire est exigé accorde le poste en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique dont:</p> <ul style="list-style-type: none"> - expérience dans la catégorie d'emploi visée; - expérience dans le titre d'emploi visé; - expérience dans le centre d'activités visé; - formation académique; - aptitudes. <p>En cas d'égalité entre deux ou plusieurs candidats ou candidates satisfaisant le mieux aux critères ci-haut énumérés, l'ancienneté constitue le critère déterminant.</p> <p>3) En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.</p> <p>16.08A Nonobstant la clause précédente, la personne salariée qui a subi une rétrogradation suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou suite à l'application de la clause 15.05, est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé comportant le même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation.</p> <p>Si la personne salariée est la seule candidate satisfaisant aux critères d'attribution établis à la clause 16.08-1) ou si elle est parmi les candidats ou candidates satisfaisant le mieux aux critères d'attribution établis à la clause 16.08-2), le poste lui est accordé. Un refus de sa part équivaut à un abandon volontaire de son emploi.</p> <p>L'application de cette clause ne peut en aucun cas avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>personne salariée de l'équipe de remplacement selon la procédure prévue à la clause 15.05.</p> <p>16.09 Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un centre d'activités en tenant compte des points de service et port d'attache, avant de l'afficher, l'Employeur l'offre en totalité ou en partie, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées permanentes à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail et ce, pourvu que celles-ci puissent satisfaire aux exigences prévues à la clause 16.08.</p> <p>En aucune circonstance l'application de la procédure qui précède ne doit entraîner un résidu de poste à afficher qui serait inférieur à un poste de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours.</p> <p>Les dispositions de la présente clause s'appliquent dans la mesure où elles n'ont pas pour effet d'accroître le nombre de fins de semaine au sens de la clause 18.07 ou d'empêcher les personnes salariées à temps complet et à temps partiel de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) au sens de cette clause et dans la mesure également où il n'en résulte pas une augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application des dispositions de la clause 18.11.</p> <p>Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas lorsqu'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi peut être replacée dans un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé ou lorsqu'une telle personne salariée peut y être affectée temporairement conformément à l'article 15.</p> <p>Suite à l'application de la procédure qui précède, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à chaque personne salariée visée et au Syndicat le statut et le nombre minimum d'heures de travail de son poste par période de quatre (4) semaines.</p> <p>16.10 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de la clause 15.05. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur.</p> <p>Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les personnes salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des clauses 15.05, 16.08A, 16.11, 16.12 et 16.13.</p> <p>16.11 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, un registre des postes est établi dans chaque établissement. Ce registre a pour but de permettre à une personne salariée qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que personne salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.</p> <p>16.12 Sous réserve des dispositions de la clause 16.13, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la personne salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.</p> <p>16.13 L'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et le Syndicat par un arrangement au niveau local.</p> <p>16.14 Une personne salariée ne peut obtenir, dans une période de douze (12) mois, plus de trois (3) transferts.</p> <p>16.15 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>ou l'utilisation du registre, s'il y a lieu, et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la personne salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la personne représentante syndicale.</p> <p>16.16 La personne salariée à qui le poste est attribué en vertu de la clause 16.08 a droit à une période d'initiation à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Au cours de cette période, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, elle le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste; dans le cas d'une personne salariée temporaire, elle peut retourner à la liste de disponibilité de son plein gré ou, elle le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste.</p> <p>Si la personne salariée réintègre son poste à la demande de l'Employeur, la personne salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.</p> <p>Cependant, si l'ancien poste que réintègre la personne salariée est détenu par une autre personne salariée dont la période d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué et ce, jusqu'à ce que chacune des personnes salariées ainsi affectées recouvre son ancien poste.</p> <p>S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre personne salariée selon les modalités prévues aux clauses 15.05, 16.08 et 16.09.</p> <p>Durant cette période d'initiation et d'essai, la personne salariée ne peut postuler un autre poste.</p> <p>16.16A Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du Bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la personne salariée, de replacer la personne salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.</p> <p>16.17 Aucune personne salariée ne subit de diminution de son salaire de base à la suite d'une promotion ou d'un transfert.</p> <p>16.18 Aucune personne salariée ne subit de diminution de son salaire régulier à la suite d'une réaffectation.</p> <p>B. À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION</p> <p>16.19 Pour tout poste vacant ou nouvellement créé, immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par l'unité d'accréditation selon les structures administratives de l'établissement, les stipulations pertinentes des clauses 16.01, 16.05 et 16.07 reçoivent application.</p> <p>16.20 Dans le but d'améliorer les communications entre l'Employeur et les personnes salariées, et aux fins de permettre aux personnes salariées de poser leur candidature, l'Employeur convient de prendre les moyens les plus appropriés pour informer les personnes salariées de toute vacance ou création de poste hiérarchiquement supérieur aux postes mentionnés à la clause 16.19.</p> <p>16.21 Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage.</p> <p>16.22 Toute personne salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.</p>		<p>Reformuler: "Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste; la personne salariée temporaire qui décide de retourner à la liste de disponibilité ou qui est appelée à retourner à la liste de disponibilité à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droit acquis sur cette liste."</p> <p>N.B. Déplacer cette clause dans l'article sur les droits acquis</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Toute personne salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.</p> <p>16.23 Le poste est accordé au candidat le plus compétent ou à la candidate la plus compétente, qu'il ou qu'elle vienne ou non de l'unité d'accréditation.</p> <p>Si plusieurs candidats ou candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celui ou celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, que celui-ci ou celle-ci fasse partie ou non de l'unité d'accréditation.</p> <p>16.24 L'Employeur affiche toute nouvelle nomination le jour même de son occurrence et pendant une durée de quinze (15) jours.</p> <p>16.25 Si le poste est attribué à une personne salariée, elle a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste à la demande de son Employeur ou de son propre gré et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur, compte tenu des critères établis à la clause 16.23, offre le poste à un autre candidat ou une autre candidate.</p> <p>Cependant, si l'ancien poste que réintègre la personne salariée est détenu par une autre personne salariée dont la période d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué et ce, jusqu'à ce que chacune des personnes salariées ainsi affectées recouvre son ancien poste.</p> <p>16.26 La personne salariée qui occupe temporairement un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation demeure régie par la convention collective.</p> <p>Cependant, la décision de l'Employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.</p>		
<p>Article 17 : POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE LEUR PERSONNE TITULAIRE, PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE, RÉAFFECTATION, ÉQUIPE DE REMPLACEMENT</p> <p>17.01 Postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire</p> <p>Les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire sont les postes dont la personne titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) maladie ou accident; b) vacances; c) congés parentaux; d) période comprise entre la date où un poste devient vacant ou est créé et la date d'entrée en fonction de la personne titulaire; e) période durant laquelle l'Employeur attend la personne salariée référée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux; f) toute absence, sauf celle où la personne titulaire n'a pas le droit de reprendre son poste à son retour; g) libérations syndicales; h) congés fériés et compensatoires; i) absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à l'extérieur de l'unité 	<p>No 4</p>	<p>Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de poste temporairement dépourvu de titulaire est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>d'accréditation;</p> <p>j) les congés chômés découlant de la conversion en temps de primes et résultant de l'application de la clause 19.03.</p> <p>Les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire sont considérés comme non vacants et sont comblés en tenant compte des besoins du centre d'activités par les personnes salariées de l'équipe de remplacement et les personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité.</p> <p>Cependant, lorsque l'Employeur décide de combler un poste, il peut le combler de façon complète, partielle et/ou interrompue. Si l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue, il communique, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision.</p> <p>Équipe de remplacement</p> <p>17.02 L'équipe de remplacement comprend les personnes salariées qui ont été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi au sens de la clause 15.03.</p> <p>17.03 Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont utilisées prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité, pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour répondre à des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.</p> <p>17.04 L'assignation de ces personnes salariées se fait par ordre inverse d'ancienneté et dans des postes similaires. Cependant, toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.</p> <p>17.05 Ces personnes salariées ne peuvent refuser les assignations proposées par l'Employeur.</p> <p>17.06 Les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement bénéficient des dispositions de la présente convention collective.</p> <p>17.07 Personne salariée temporaire</p> <p>La personne salariée temporaire occupe un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Elle est alors assujettie aux dispositions de la présente convention durant toute la période pour laquelle elle est embauchée pour autant que les dispositions de cette convention ne sont pas modifiées par les dispositions qui suivent.</p> <p>La personne salariée de la liste de disponibilité reçoit ses bénéfices marginaux selon les modalités prévues aux articles 30 et 38 de la convention collective.</p> <p>Pendant la durée de son emploi, la personne salariée temporaire accumule de l'ancienneté selon les dispositions prévues à la clause 13.03. La personne salariée conserve l'ancienneté accumulée au cours de chacune de ses périodes d'emploi.</p> <p>En tout temps, la personne salariée temporaire peut utiliser l'ancienneté mentionnée au paragraphe précédent pour les postes affichés.</p> <p>Si elle obtient un poste, la personne salariée de la liste de disponibilité conserve et transporte l'ancienneté accumulée en vertu de la présente clause et, s'il y a lieu, en vertu du quatrième (4e) paragraphe de la clause 13.05 de la présente convention.</p> <p>Sous réserve de la clause 1.07, la personne salariée temporaire peut se prévaloir de la procédure de griefs en tout temps.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>17.08 La personne salariée de la liste de disponibilité qui comble un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire est assujettie à la cotisation syndicale.</p> <p>Liste de disponibilité</p> <p>17.09 La liste de disponibilité est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement, plus particulièrement pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.</p> <p>17.10 Cette liste comprend les noms des personnes suivantes:</p> <p>a) toute personne salariée mise à pied autre que celle visée à la clause 15.03 de la convention collective;</p> <p>b) obligatoirement, toute personne salariée qui a terminé une période d'emploi temporaire;</p> <p>c) toute personne salariée permanente à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire;</p> <p>d) toute personne salariée permanente qui s'inscrit selon les modalités prévues à la clause 13.05 (4e paragraphe);</p> <p>e) toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire.</p> <p>17.11 Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, la personne salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les heures de la journée où elle assure sa disponibilité. La personne salariée doit assurer une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur.</p> <p>Cependant, pendant la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) jours de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou au trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un établissement), sauf pour les absences et congés avec ou sans solde auxquels elle a droit en vertu de la présente convention. Cette disponibilité doit également être adaptée aux besoins de l'Employeur.</p> <p>Dans le cas de la personne salariée permanente à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité, la disponibilité minimale prévue à la présente clause est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.</p> <p>La disponibilité pour des journées de travail la fin de semaine n'est requise que pour les centres d'activités opérant régulièrement les fins de semaine.</p> <p>La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement n'est pas tenue de respecter la disponibilité qu'elle a exprimée lorsqu'elle a accepté, dans un autre établissement, une assignation qui est incompatible avec une telle disponibilité. Aucun refus de respecter sa disponibilité ne pourra alors lui être opposé à la condition qu'elle ait avisé l'Employeur à l'avance quant à sa non disponibilité.</p> <p>17.12 Lors de l'inscription d'une personne salariée sur la liste de disponibilité ou de sa réinscription, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de cette personne salariée ainsi que les disponibilités qu'elle a exprimées.</p>	<p>No 6</p>	<p>Introduction dans la convention collective nationale: "Lorsque la notion de liste de disponibilité est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>17.13 En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les emplois temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des personnes salariées inscrites sur cette liste, en autant que celles-ci répondent aux exigences normales de la tâche et qu'il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail.</p> <p>Toutefois, une personne salariée ne peut se voir refuser une assignation de cinq (5) jours ou plus du seul fait de l'application du paragraphe précédent. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas rémunérée au taux de temps supplémentaire.</p> <p>Assignation des personnes salariées permanentes à temps partiel</p> <p>Lorsque la durée prévue de l'assignation est de plus de cinq (5) jours, une personne salariée permanente à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir par ordre d'ancienneté cette assignation dans son centre d'activités pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que son ancienneté soit supérieure aux autres personnes salariées de la liste de disponibilité. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend lors de sa réintégration à son ancien poste le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait le poste.</p> <p>Lorsque la durée de l'assignation est de cinq (5) jours ou moins ou à durée indéterminée, la personne salariée permanente à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut obtenir cette assignation dans son centre d'activités et ce prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité par ordre d'ancienneté, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Si la disponibilité exprimée par cette personne salariée ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée selon les mêmes modalités aux autres personnes salariées permanentes à temps partiel du centre d'activités.</p> <p>Si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les personnes salariées permanentes à temps partiel du centre d'activités, la partie non comblée de l'assignation est offerte à une personne salariée de la liste de disponibilité.</p> <p>Lorsque la durée de l'absence indéterminée devient connue et qu'elle est supérieure à cinq (5) jours, l'Employeur accorde une nouvelle assignation conformément aux trois (3) premiers paragraphes de la présente clause.</p> <p>17.14 Lorsqu'un remplacement de vingt (20) semaines et plus débute alors qu'une personne salariée de la liste de disponibilité est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.</p> <p>17.15 Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à la clause 17.01 des particularités suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) l'identité du poste; b) le nom de la personne titulaire (s'il y a lieu); c) la durée probable de l'emploi; 		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>un titre d'emploi de technicien ou technicienne, l'Employeur procède par ancienneté, en tenant compte des principes suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) les besoins de l'Employeur; 2) l'intérêt exprimé par les personnes salariées; 3) les exigences normales de la tâche autres que l'orientation; 4) la disponibilité; 5) la polyvalence et la stabilité de la main-d'oeuvre à l'intérieur de l'établissement. <p>Les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités relatives à l'orientation. Elles peuvent aussi convenir, par arrangement local, que les personnes salariées à temps complet aient accès à des assignations. Dans un tel cas, les parties conviennent des modalités d'orientation.</p> <p>17.22 Divers</p> <p>Aux fins de combler des postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire, l'Employeur s'engage, avant de recourir à des sources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité d'accréditation en accordant la priorité aux personnes salariées de l'équipe de remplacement, aux personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé par écrit leur disponibilité et aux personnes salariées de la liste de disponibilité.</p>		<p>Reformuler à l'article sur la reconnaissance.</p>
<p>Article 18 : HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL</p> <p>18.01 Semaine régulière</p> <p>Le nombre d'heures de travail par semaine pour chacun des titres d'emploi est celui prévu à la convention collective réparti également en cinq (5) jours de travail.</p> <p>18.02 Répartition de la semaine</p> <p>Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de 00:01 heure, le dimanche, à 24:00 heures, le samedi.</p> <p>18.03 Période de repas</p> <p>La période allouée pour les repas ne doit être ni inférieure à une demi-heure (1/2) ni supérieure à une (1) heure. La longueur effective de cette période est déterminée par arrangement local.</p> <p>La personne salariée n'est pas tenue de prendre ses repas à l'établissement.</p> <p>18.04 Période de repos</p> <p>La personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Cependant, le moment de la prise effective de ces périodes de repos doit être déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec le supérieur ou la supérieure immédiat(e).</p> <p>18.05 Repos hebdomadaire</p> <p>Il est accordé à toute personne salariée deux (2) journées complètes et consécutives de repos par semaine, à moins d'impossibilité absolue dont la preuve incombe à l'Employeur. Cependant, après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut prendre quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines.</p>	<p>No 9</p>	<p>Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>18.06 Échange d'horaire Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire et/ou de leur horaire de travail tel qu'établi, après entente avec leur supérieur ou supérieure immédiat(e). Le taux de travail en temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.</p> <p>18.07 Nombre et répartition des fins de semaine L'Employeur doit organiser sa répartition du travail de façon telle que les personnes salariées soient en congé à tour de rôle. Il accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible en tenant compte des exigences du centre d'activités et de la disponibilité du personnel. L'Employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive. Cette obligation ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'Employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer la fin de semaine sur deux. Dans ces circonstances, il doit assurer, à chaque personne salariée, un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la personne salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives. Aux fins de la présente clause, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.</p> <p>18.08 Affichage des cédules La cédule des heures de travail et des congés est affichée au moins deux (2) semaines à l'avance et couvre une période de quatre (4) semaines. La cédule est déterminée par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. L'Employeur doit mentionner, dans la cédule de travail, les heures du début et de la fin de chaque quart de travail des personnes salariées. Il ne peut changer lesdites heures sans motif valable et sans donner un avis d'une (1) semaine.</p> <p>18.09 Aménagement des temps de travail Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une personne salariée de choisir ses heures d'entrée et de départ (plage mobile), à l'extérieur d'une période de présence obligatoire au travail (plage fixe), cinq (5) jours par semaine, tout en totalisant, pour une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi. De plus, elles peuvent, par arrangement local, convenir d'un horaire comprimé, d'un horaire flexible ou de toutes autres formes d'aménagement des temps de travail.</p> <p>18.10 Roulement des périodes 1) Lorsque les personnes salariées sont assujetties au système de roulement des périodes de travail, les horaires et les cédules de travail doivent être organisés en tenant compte des besoins du centre d'activités ainsi que du perfectionnement professionnel des personnes salariées. 2) S'il y a suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des périodes de travail entre les personnes salariées.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>3) Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des périodes de travail se fait sur la base d'un centre d'activités, à tour de rôle, entre les personnes salariées. Cependant, l'Employeur doit accorder un service stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas assujettie au système de roulement et elle peut revenir au système de roulement avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle n'ait obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.</p> <p>4) L'Employeur prendra toutes les mesures appropriées pour permettre à la personne salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la personne salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50%) de son temps sur le quart de jour. Le point de départ de cette période est établi par arrangement local.</p> <p>5) Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des personnes salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.</p> <p>6) Les personnes salariées stables de soir ou de nuit peuvent être assignées sur le quart de travail de jour pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année, dans le but de fournir à ces personnes salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques.</p> <p>7) Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur tente d'atténuer le système de roulement des périodes par l'utilisation de moyens favorisant la stabilité.</p> <p>18.11 Intervalle minimum À l'occasion d'un changement de quart de travail (quart de jour, de soir ou de nuit), il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin du travail régulier sur un quart et la reprise du travail sur un autre quart à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures travaillées à l'intérieur du seize (16) heures.</p> <p>18.12 Contrôle du temps La personne salariée n'est pas soumise à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail.</p> <p>18.13 Particularité En cas de retard d'une personne salariée, il ne peut être déduit de son salaire un montant supérieur à celui qui correspond à la période de retard.</p> <p>18.14 L'Employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées.</p>		
<p>Article 19 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</p> <p>19.01 Définition Tout temps travaillé en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire. Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur ou de la supérieure immédiat(e) ou de la</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>personne remplaçante. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre son supérieur ou sa supérieure immédiat(e), ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à son supérieur ou sa supérieure immédiat(e) ou à la personne remplaçante dans les quarante-huit (48) heures.</p> <p>19.02 Répartition équitable Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir à la personne salariée disponible et le répartir équitablement, autant que possible, entre les personnes salariées qui font normalement ce travail. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence à la personne salariée sur place.</p> <p>19.03 Mode de rémunération Sauf dispositions contraires prévues aux annexes, la personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: 1) au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient; 2) au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir le temps supplémentaire en temps chômé.</p> <p>19.04 Rappel au travail S'il y a rappel au travail alors que la personne salariée a quitté l'établissement et qu'elle n'est pas en service de garde, elle reçoit pour chaque rappel: 1) une indemnité de transport équivalant à une (1) heure au taux simple; 2) une rémunération minimale de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire. Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la personne salariée doit rentrer au travail n'est pas un rappel au travail.</p> <p>19.05 Disposition spéciale Dans le cas des personnes salariées soumises à l'horaire flexible, dépendant de la base de calcul (une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines), tout travail fait en plus de la semaine, des deux (2) semaines ou des quatre (4) semaines est considéré comme du temps supplémentaire et ce, s'il est effectué avec l'approbation du supérieur ou de la supérieure immédiat(e).</p>	<p align="center">No 10</p>	
<p>Article 20 : DISPONIBILITÉ OU SERVICE DE GARDE</p> <p>20.01 Prime La personne salariée assujettie au service de garde, après sa journée ou sa semaine régulière de travail, reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de garde, une prime équivalant à une (1) heure à taux simple. Si elle fait moins de huit (8) heures, elle est payée au prorata des heures de garde requises. Si elle est rappelée au travail pendant son service de garde, elle est rémunérée selon la clause 20.05.</p> <p>20.02 Disponibilité à tour de rôle Si les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en service de garde, les personnes salariées s'y soumettent à tour de rôle à moins que les parties en aient convenu autrement par arrangement local.</p>	<p align="center">No 10</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>20.03 Disponibilité à domicile La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2), celle-ci doit à la demande de l'Employeur demeurer à l'établissement.</p> <p>20.04 Disponibilité à l'établissement L'établissement met une chambre ou un local convenablement aménagé à la disposition de la personne salariée qui est en disponibilité à l'établissement.</p> <p>20.05 Rappel de l'extérieur Advenant un rappel au travail alors qu'elle est en disponibilité, la personne salariée reçoit en plus de sa prime de disponibilité, pour chaque rappel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) une rémunération minimale de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire; 2) une indemnité de transport équivalant à une (1) heure à taux simple. <p>20.06 Rappel de l'intérieur Advenant un rappel au travail alors que la personne salariée est en disponibilité à l'établissement, cette personne salariée a droit à la rémunération prévue à la clause précédente, moins l'indemnité de transport.</p> <p>20.07 La prime pour disponibilité prévue à la clause 20.01, la rémunération et l'indemnité prévues aux clauses 20.05 et 20.06 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la personne salariée ou le Syndicat ne pourra en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la personne salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde.</p> <p>20.08 Télé-avertisseur L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un télé-avertisseur aux conditions suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation; b) qu'un tel système puisse fonctionner adéquatement dans la région où est situé l'établissement; c) que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps. <p>20.09 Fin de rappel Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la personne salariée a obtenu l'autorisation de la personne responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée que si les besoins du centre d'activités justifient encore la présence de la personne salariée sur place.</p> <p>20.10 Rappel durant un repas Si une personne salariée est rappelée d'urgence au travail alors qu'elle est en train de prendre son repas, elle est dispensée de payer à nouveau un repas après avoir répondu à cette urgence.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Article 21 : CONGÉS FÉRIÉS</p> <p>21.01 Nombre et liste de congés fériés L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, soit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congés fériés et payés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental. Le point de départ pour la reconnaissance de ces congés fériés est le 1er juillet. Sous réserve des congés institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental, la liste de ces congés est déterminée, par arrangement local, au plus tard dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention. À défaut d'entente dans ce délai, le tout est référé à un arbitre suivant la procédure prévue à la convention. Jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés fériés suivant les dispositions du présent article, l'Employeur continue de se conformer à celle qui s'appliquait avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.</p> <p>21.02 Répartition équitable L'Employeur doit répartir équitablement entre les personnes salariées d'un même centre d'activités le roulement des congés fériés. Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jour de congés fériés, toutes les personnes salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. À la demande de la personne salariée tenue de travailler le jour de Noël ou le Jour de l'An, l'Employeur accordera son congé compensatoire au congé de Noël ou du Jour de l'An de manière à lui permettre de bénéficier de deux (2) jours de congé consécutifs.</p> <p>21.03 Remise du congé férié Lorsque la personne salariée est tenue de travailler un (1) de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié. L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine. Si le congé compensatoire payé n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu, la personne salariée, en plus de son salaire pour son jour de travail, reçoit l'équivalent d'un jour de travail à taux double. La personne salariée a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.</p> <p>21.04 Congé férié durant une absence Si la personne salariée est en congé-maladie la journée où un congé férié ou compensatoire est cédulé, alors qu'elle devrait être rémunérée à même sa réserve de congés-maladie, l'Employeur la paie comme étant en congé férié sans débiter sa réserve de congés-maladie. Si, par contre, alors qu'elle est en congé-maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance-salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à la clause 21.08. Ces dispositions ne s'appliquent cependant que pour une absence-maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois et</p>	<p align="center">No 11</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>ne s'appliquent pas durant une absence causée par un accident du travail.</p> <p>Si un (1) ou des congé(s) férié(s) tombe(nt) durant les vacances de la personne salariée, cette ou ces journée(s) lui est (sont) payée(s) comme si elle était en congé férié et ses vacances sont prolongées d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période.</p> <p>Si la personne salariée est en congé hebdomadaire le jour du congé férié, l'Employeur lui remet ce congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé.</p> <p>21.05 Calcul du temps supplémentaire</p> <p>À l'occasion d'un congé férié ou compensatoire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière où la personne salariée prend effectivement son congé doit, aux fins de calcul du temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail.</p> <p>21.06 Échange de congé férié</p> <p>Après affichage d'une cédule de travail et de congés, il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié apparaissant à la cédule. L'autorisation du supérieur ou de la supérieure immédiat(e) est toutefois requise pour cet échange et, dans ce cas, le taux supplémentaire ne s'applique pas si la personne salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.</p> <p>21.07 Conditions pour bénéficier du congé férié</p> <p>Pour bénéficier du congé férié et payé, la personne salariée doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé; b) la personne salariée ne soit en vacances à ce moment; c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave. <p>21.08 Salaire</p> <p>En congé férié comme en congé compensatoire, la personne salariée reçoit son salaire régulier comme si elle était au travail.</p>		
<p>Article 22 : CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE</p> <p>22.01 Les personnes salariées visées au présent article sont les personnes salariées travaillant dans un établissement, une aile ou un centre d'activités structuré comme psychiatrique.</p> <p>22.02 Définition</p> <p>Aux fins d'application du présent article, les termes suivants signifient:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Établissement psychiatrique: Tout établissement reconnu comme tel par le ministère de la Santé et des Services sociaux. b) Aile ou centre d'activités psychiatrique: Lieu spécialement aménagé avec personnel spécifiquement affecté aux soins ou à la surveillance des patients ou des patientes psychiatriques, ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention de ces personnes bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du centre d'activités. 		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES								
<p>22.03 Nombre de congés Les personnes salariées ont droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) par année.</p> <p>22.04 Date de prise Les congés ainsi acquis doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la personne salariée.</p> <p>22.05 Les dates convenues selon la clause 22.04 doivent l'être au moins quinze (15) jours à l'avance.</p> <p>22.06 Départ ou mutation La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.</p>	No 11									
<p>Article 23 : CONGÉ ANNUEL</p> <p>23.01 La période de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1er mai de chaque année.</p> <p>23.02 Personne salariée ayant moins d'un (1) an de service Toute personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1-2/3) de congé annuel par mois de service. Cette personne salariée qui au 30 avril a moins d'un (1) an de service peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).</p> <p>23.03 Personne salariée ayant un (1) an et plus de service Toute personne salariée qui, au 30 avril, a au moins un (1) an de service a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (vacances). Toute personne salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant:</p> <table border="0" data-bbox="268 941 1075 1063"> <tr> <td>17 et 18 ans de service au 30 avril:</td> <td>21 jours ouvrables</td> </tr> <tr> <td>19 et 20 ans de service au 30 avril:</td> <td>22 jours ouvrables</td> </tr> <tr> <td>21 et 22 ans de service au 30 avril:</td> <td>23 jours ouvrables</td> </tr> <tr> <td>23 et 24 ans de service au 30 avril:</td> <td>24 jours ouvrables</td> </tr> </table> <p>La personne salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans de service a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel (vacances).</p> <p>23.04 Disposition spéciale La personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée, aux fins des clauses précédentes du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service.</p> <p>23.05 Période de congé annuel La période du congé annuel s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, l'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée prenne son congé annuel (vacances) entre le 1er mai et le 14 mai ou entre le 16 octobre et le 30 avril de l'année suivante.</p> <p>23.06 Affichage de liste L'Employeur affiche avant le 1er mars et le 1er septembre une liste des personnes salariées avec leur</p>	17 et 18 ans de service au 30 avril:	21 jours ouvrables	19 et 20 ans de service au 30 avril:	22 jours ouvrables	21 et 22 ans de service au 30 avril:	23 jours ouvrables	23 et 24 ans de service au 30 avril:	24 jours ouvrables	No 11	
17 et 18 ans de service au 30 avril:	21 jours ouvrables									
19 et 20 ans de service au 30 avril:	22 jours ouvrables									
21 et 22 ans de service au 30 avril:	23 jours ouvrables									
23 et 24 ans de service au 30 avril:	24 jours ouvrables									

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Une copie de la liste est remise à la personne représentante locale.</p> <p>23.07 Inscription</p> <p>Les personnes salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 15 septembre. Cependant, les personnes salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.</p> <p>L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les personnes salariées travaillant dans un même centre d'activités.</p> <p>23.08 Affichage du programme</p> <p>L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 1er avril et le 1er octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.</p> <p>Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux clauses 23.09 et 23.11 ou dans le cas de la personne salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la personne salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la personne salariée qu'elle remplace.</p> <p>Lorsque la personne salariée qu'elle remplace a déjà pris son congé annuel, ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, la personne salariée mutée s'entend avec l'Employeur quant à la date de son congé annuel.</p> <p>Dans le cas d'une supplantation, la personne salariée ainsi supplantée prend son congé annuel tel que cédulé selon le premier paragraphe de la clause 23.08.</p> <p>23.09 Échange de congé annuel</p> <p>De consentement mutuel, deux (2) personnes salariées d'un même centre d'activités peuvent échanger leur date de congé annuel après entente avec le supérieur ou la supérieure immédiat(e).</p> <p>23.10 Prise du congé</p> <p>La personne salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes comprises entre le 1er mai et le 15 octobre, d'une part, et le 16 octobre et le 30 avril, d'autre part.</p> <p>La personne salariée peut utiliser jusqu'à cinq (5) jours de congé annuel de façon discontinue. Ces journées n'apparaissent pas à la cédule de vacances et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.</p> <p>23.11 Report des vacances</p> <p>Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raisons de maladie, accident, accident du travail survenus avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle devra en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de vacances.</p> <p>L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>23.12 Congé annuel pour personnes conjointes Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leurs vacances en même temps. Cependant, leur période de vacances est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.</p> <p>23.13 Indemnité La personne salariée permanente à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était normalement au travail. Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de référence donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de permanent à temps complet; 2. une rémunération établie conformément au paragraphe a) de la clause 38.03 ou à la clause 38.04, le cas échéant, de son salaire gagné au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de permanent à temps complet. <p>L'indemnité du congé annuel est remise à la personne salariée en même temps que la paie qui précède son départ en vacances.</p> <p>23.14 Indemnité au départ Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.</p> <p>23.15 Disposition spéciale La personne salariée dont l'indemnité n'est pas équivalente au salaire de quatre (4) semaines de paie, en raison de son statut, a le droit de compléter une période d'absence sans solde de quatre (4) semaines pour tenir lieu de vacances.</p>	<p>No 24</p>	
<p>Article 24 : CONGÉS SPÉCIAUX</p> <p>24.01 Type et nombre de congés spéciaux L'Employeur accorde à la personne salariée:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: conjoint ou enfant; 2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre; 3) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants. <p>Lors de décès mentionnés à la présente clause, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante et un (241) kilomètres et plus ou cent cinquante</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>(150) milles et plus du lieu de résidence de la personne salariée. Aux fins d'application de la présente clause, la définition de conjoint est celle prévue à l'article 1 (Définition des termes).</p> <p>24.02 Début de l'absence Les congés prévus à l'alinéa 24.01-1 se prennent à compter de la date du décès. Ceux prévus à l'alinéa 24.01-2 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles. Le congé prévu à l'alinéa 24.01-3 se prend le jour des funérailles.</p> <p>24.03 Malgré les dispositions de la clause 24.02, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 24.01-1, 24.01-2 et 24.01-3 pour assister à l'inhumation ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.</p> <p>24.04 Salaire Ces jours d'absence, dont il est fait mention aux clauses précédentes, sont payés au taux du salaire de la personne salariée. Cependant, seuls les jours pendant lesquels la personne salariée devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article.</p> <p>24.05 Attestation des événements Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur ou sa supérieure immédiat(e) et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, l'expression "journée d'absence" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.</p> <p>24.06 Congé pour mariage Toute personne salariée permanente à temps complet a droit à une (1) semaine de congé avec solde. La personne salariée permanente à temps partiel a droit à la semaine de congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.</p> <p>De plus, toute personne salariée a droit à une (1) semaine supplémentaire de congé sans solde. La prise de cette semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée.</p> <p>Ce congé pour mariage est accordé à la condition que la personne salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance et il ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise de vacances régulières entre le 15 mai et le 1er septembre à moins que les parties en conviennent autrement par arrangement local.</p>	<p>No 12</p> <p>No 11</p>	
<p>Article 25 : DROITS PARENTAUX</p>		Matière nationale
<p>Article 26 : CONGÉS SANS SOLDE</p> <p>26.01 Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de personnes salariées émanant du réseau de la Santé et des Services sociaux, après entente</p>	<p>No 12</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>avec l'Employeur, la personne salariée permanente qui a au moins six (6) mois de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour enseigner dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux.</p> <p>Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.</p> <p>26.02 Congé sans solde pour études</p> <p>Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession.</p> <p>La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 17 de la convention collective sans devoir démissionner; la personne salariée est alors considérée comme une personne salariée temporaire à temps partiel, sous réserve de l'alinéa 2) de la clause 26.07.</p> <p>26.03 Congé pour reprise d'examen</p> <p>Une personne salariée qui a raté un (1) ou plusieurs examen(s) relatif(s) à ses études se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprise(s).</p> <p>26.04 Fonction civique (Congé pré-électoral)</p> <p>Sur demande écrite adressée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance, la personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.</p> <p>Pendant une période de trente (30) jours, la personne salariée conserve tous ses droits et privilèges. Si elle n'est pas élue, la personne salariée reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.</p> <p>26.05 Fonction civique (Congé post-électoral)</p> <p>Si elle est élue, la personne salariée a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.</p> <p>26.06 Congé sans solde</p> <p>Après un (1) an de service dans l'établissement, au 30 avril, toute personne salariée a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines.</p> <p>Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes, chacune étant d'au moins une semaine. Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur.</p> <p>Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, une (1) prolongation du congé sans solde prévu au premier (1er) paragraphe. La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé extensionné, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.</p> <p>Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être moindre que cinq (5) ans.</p> <p>Pour cette durée maximale d'un (1) an, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 17. Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la personne salariée, il devra en aviser celle-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la personne salariée devra se prévaloir des dispositions de l'alinéa 9) de la clause 26.07.</p> <p>La personne salariée peut, avec l'accord de l'Employeur, mettre fin à un congé avant la date prévue.</p> <p>26.07 Modalités relatives aux congés sans solde</p> <p>Les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus au premier paragraphe de la clause 26.06 et aux clauses 26.04, 26.08 et 26.09.</p> <p>1) Retour</p> <p>La personne salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.</p> <p>Cependant, dans le cas du congé post-électoral, la personne salariée doit informer l'Employeur au plus tard huit (8) jours après l'expiration de son mandat, de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.</p> <p>2) Ancienneté</p> <p>La personne salariée conserve l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf dans les cas suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la personne salariée conserve et accumule son ancienneté pendant le congé sans solde pour études; b) la personne salariée conserve et accumule son ancienneté pendant la première année du congé sans solde pour enseigner. Si le congé est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53e) semaine. <p>3) Expérience</p> <p>La personne salariée conserve l'expérience acquise au moment du début de son congé sauf dans les cas suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) lors d'un congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université, le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université compte comme expérience acquise aux fins de salaire; b) la personne salariée continue d'accumuler son expérience durant le congé sans solde pour études, s'il s'agit d'études relatives à la discipline dans laquelle elle oeuvre, à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de 		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>service dans le secteur de la Santé et des Services sociaux au moment de son départ pour études.</p> <p>4) Congé annuel L'Employeur remet à la personne salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.</p> <p>5) Congés-maladie Les congés-maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire. Cependant, si la personne salariée met fin à son emploi ou à son mandat ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés aux taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.</p> <p>6) Régime de retraite La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la personne salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP.</p> <p>7) Assurance-groupe La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30B.08, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet. La personne salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.</p> <p>8) Exclusion Sauf les dispositions de la présente clause, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.</p> <p>9) Modalités de retour Sous réserve du dernier paragraphe de la clause 26.06, la personne salariée peut, en tout temps, au cours de la première année du congé sans solde reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et que dans le cas du congé sans solde pour enseigner, elle n'ait pas abandonné son travail à une commission scolaire, à un cégep ou à une université pour un autre Employeur. Dans le cas du congé sans solde pour études ou pour enseigner, pendant une durée maximale d'un (1) an, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les</p>		<p>Reformuler pour préciser la juridiction des parties sur l'exclusion des bénéfices de la convention collective.</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>modalités prévues à l'article 17 (Postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire). Advenant le cas où le poste initial de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède un (1) an, la personne salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective. Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.11 à 14.18 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied). À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.</p> <p>10) Droit de postuler Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la personne salariée a droit de poser sa candidature à un poste. Si elle l'obtient, elle doit pouvoir l'occuper dans un délai de trente (30) jours.</p> <p>26.08 Congé à temps partiel Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée permanente à temps complet comptant au moins un (1) an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée permanente à temps complet ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé. Pour bénéficier du congé à temps partiel, la personne salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre personne salariée permanente à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées permanentes à temps partiel et à la condition que les personnes salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la personne salariée, le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir de toute autre modalité. Un registre est établi afin d'identifier les personnes salariées permanentes à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des personnes salariées permanentes à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel. À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.</p> <p>La personne salariée permanente à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée comme une personne salariée permanente à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée permanente à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une personne salariée permanente à temps complet. Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.</p> <p>26.09 Congé partiel sans solde</p> <p>L'Employeur peut accorder à une personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.</p> <p>Pour obtenir un tel congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé. Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.</p> <p>La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une personne salariée à temps complet.</p> <p>Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.</p>		
Article 26A: RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ		Matière nationale
Article 27 : MESURES PRÉVENTIVES		Matière nationale
<p>Article 28 : RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE</p> <p>28.01 Assurance-responsabilité</p> <p>Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance-responsabilité, la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions. Si elle ne prend pas une police d'assurance-responsabilité ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.</p> <p>28.02 Mesures préventives envers la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions</p> <p>Lorsque la personne salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.</p> <p>La personne salariée doit faire sa réclamation au plus tard dans les sept (7) jours de l'événement.</p>	No 21	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>28.03 Signature d'un document technique Tout document technique préparé par une personne salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteur, son titre et le centre d'activités auquel il appartient seront indiqués sur ce tel document.</p> <p>28.04 Modification d'un document Nonobstant la clause 28.03, aucune personne salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.</p> <p>28.05 La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans le cas des ordres à exercice exclusif.</p>	<p>No 19</p> <p>No 18</p>	
<p>Article 29 : COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET SURCHARGE DE TRAVAIL</p>		Matière nationale
<p>Article 30 : RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE</p>		Matière nationale
<p>Article 31 : DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES</p> <p>31.01 Énoncé de principe et définition Aux fins de la présente convention, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel la personne salariée acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des aptitudes dans l'exercice de ses fonctions. Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Il doit tendre à optimiser la réponse aux besoins des personnes bénéficiaires. Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement.</p> <p>31.02 Formation en cours d'emploi: définition et mode de fonctionnement La formation en cours d'emploi est un ensemble d'activités permettant de maintenir l'efficacité des personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions. La formation en cours d'emploi peut notamment permettre à la personne salariée de s'adapter à l'utilisation des nouvelles machineries, équipements ou appareils modifiant l'exercice de ses tâches. L'Employeur organise, à partir de ses propres ressources locales, des activités visant à familiariser la personne salariée avec son nouveau milieu de travail et à l'y intégrer, ainsi que des activités visant à mettre à jour et à maintenir chez la personne salariée les connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice des tâches confiées. Lorsqu'un programme d'accueil et d'orientation existe et que la personne salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente convention collective, est prolongée d'autant. Les activités de formation en cours d'emploi sont sous la responsabilité de l'Employeur; il appartient à ce dernier d'en déterminer les destinataires, le contenu, la durée, le lieu et les conditions d'exercice. La personne salariée désignée par l'Employeur pour une activité de formation en cours d'emploi bénéficie</p>	<p>No 13</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>des conditions suivantes:</p> <p>a) elle est libérée de son travail sans perte de salaire pendant le temps nécessaire pour participer aux cours de formation en cours d'emploi; cependant en aucun cas, elle ne reçoit, au cours d'une (1) semaine, un montant supérieur à son salaire hebdomadaire;</p> <p>b) si une telle activité a lieu en dehors des heures régulières de travail de la personne salariée, l'Employeur lui remet, en temps heure pour heure, l'équivalent des heures consacrées aux cours de formation en cours d'emploi dans les six (6) semaines qui suivent la fin de cette activité, à défaut de quoi ces heures lui sont payées à taux simple;</p> <p>c) les dépenses de séjour et de déplacement exigées par l'Employeur et nécessaires pour participer aux cours de formation en cours d'emploi sont acquittées par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives;</p> <p>d) l'Employeur et le Syndicat conviennent qu'un réaménagement d'horaires pourra être effectué de façon à permettre aux personnes salariées affectées aux horaires de soir ou de nuit d'accéder à la formation en cours d'emploi;</p> <p>e) l'Employeur met à la disposition des personnes salariées les volumes et les revues nécessaires pour assurer et augmenter la qualité des services aux personnes bénéficiaires.</p> <p>31.03 Perfectionnement: énoncé de principe et définition</p> <p>Les parties conviennent d'encourager le perfectionnement chez les personnes salariées visées par les présentes. Le perfectionnement s'effectue en fonction des besoins de l'établissement et des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.</p> <p>Le perfectionnement est l'activité ou le programme d'activités permettant à une personne salariée ou à un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession. À titre exceptionnel, en vertu des besoins de l'établissement et des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux en matière de développement des services, le perfectionnement peut servir au recyclage des personnes salariées. Par recyclage, les parties entendent le processus permettant à la personne salariée d'accéder à un autre titre d'emploi, suite à une formation appropriée sur les plans théorique et pratique et qui comporte une reconnaissance officielle d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.</p> <p>31.04 Modalités de perfectionnement</p> <p>Les activités de perfectionnement peuvent s'effectuer selon l'une ou l'autre des modalités suivantes:</p> <p>Type "A" Activités de perfectionnement visant la participation d'un groupe de personnes salariées à des sessions intensives de courte durée organisées par le Comité de perfectionnement à partir des besoins identifiés par les établissements. Ces sessions sont offertes généralement par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.</p> <p>Type "B": Activités de perfectionnement répondant à un besoin d'un établissement visant la participation d'une personne salariée prise individuellement à un programme de formation déjà établi et offert par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec, et ce pour une durée maximale de deux (2) sessions académiques d'études à temps plein.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Type "C": Activités de perfectionnement dont l'organisation est sous la responsabilité d'un établissement, visant la participation d'un groupe de personnes salariées d'un établissement ou d'un groupe d'établissements d'une même localité ou d'une même région, à des sessions de courte durée, spécialement conçues en fonction des besoins identifiés par l'établissement ou le groupe d'établissements.</p> <p>31.05 Structure et mode de fonctionnement aux fins de perfectionnement Aux fins de perfectionnement, les parties conviennent de constituer, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur des présentes, un Comité de perfectionnement pour chacune des associations syndicales suivantes en désignant les personnes représentantes officielles et en communiquant le nom de ces dernières au président des dits Comités:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Association des employés en service social de la province de Québec (AESSPQ) - Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec Inc. (ATDQ) - Syndicat des ergothérapeutes du Québec (SEQ) - Syndicat des intervenants professionnels de la Santé du Québec (SIPSQ) - Syndicat des physiothérapeutes et des thérapeutes en réadaptation physique du Québec (SPTRPQ) - Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec (SPTSQ) - Syndicat des technologues en radiologie du Québec (STRQ) <p>31.06 Composition de chaque comité</p> <p>a) Chaque Comité est composé de quatre (4) membres en plus de la personne présidente qui en est membre d'office.</p> <p>b) La partie syndicale est composée de deux (2) personnes représentantes.</p> <p>c) La partie patronale est composée de deux (2) personnes représentantes.</p> <p>d) Les membres du Comité demeurent en fonction tant qu'ils ne sont pas remplacés comme personnes représentantes par les organismes qui les ont désignés.</p> <p>e) Pour la durée des présentes, les parties conviennent de confier la présidence des Comités à M. Pierre Kemp.</p> <p>En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président ou de la présidente, les parties s'entendent pour lui trouver une personne remplaçante dans les trente (30) jours.</p> <p>S'il y a mésentente sur le choix du président ou de la présidente, celui-ci ou celle-ci est nommé(e) d'office par le Ministre de la Santé et des Services sociaux.</p> <p>31.07 Fonctionnement d'un Comité</p> <p>a) Processus de décision</p> <p>Toute décision d'un Comité doit être prise à l'unanimité. À cette fin, il n'y a que deux (2) votes; les personnes représentantes de la partie patronale disposent d'un vote et les personnes représentantes de la partie syndicale disposent d'un vote.</p> <p>À défaut d'unanimité ou en cas d'abstention des personnes représentantes de l'une des parties, le Comité fait appel au président ou à la présidente qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>représentation de l'argumentation par les parties. En aucun cas, le président ou la présidente ne peut se faire l'arbitre des questions qui ne sont pas du ressort du Comité, ni l'interprète de la convention collective.</p> <p>b) Président ou présidente d'assemblée [redacted]</p> <p>En cas d'absence du président ou la présidente, le ou la secrétaire agit à titre de président ou présidente d'assemblée et ce, pour la durée de la réunion.</p> <p>Il est toutefois entendu que "ce président ou cette présidente d'assemblée" ne peut en aucune façon, en cas de non unanimité d'opinion au sein du Comité, assumer les privilèges de président ou présidente pour trancher quelque litige que ce soit.</p> <p>31.08 Mandat d'un Comité [redacted]</p> <p>Le mandat de chaque Comité est de:</p> <p>A) Pour les comités autres que SPTSQ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) recueillir les besoins de perfectionnement des établissements; 2) à partir des besoins formulés et des priorités retenues, élaborer un plan de perfectionnement; 3) organiser les activités de perfectionnement de type "A" selon les besoins identifiés et autoriser les activités de type "B" et "C"; [redacted] 4) faire connaître aux établissements les activités ayant fait l'objet de son approbation ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer; [redacted] 5) jouir de tous les pouvoirs nécessaires à la prolongation et à la continuation de ses activités en vue de compléter et d'épuiser, le cas échéant, le présent mandat et ce, jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, tout en respectant les limites des ressources financières déterminées pour la durée des présentes. <p>B) Pour le comité SPTSQ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) à partir des plans de perfectionnement approuvés par l'Employeur et la personne représentante locale du Syndicat, organiser les activités de perfectionnement de type "A" selon les besoins identifiés; [redacted] 2) faire connaître aux établissements les activités de type "A" dont ils peuvent bénéficier ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer; [redacted] 3) en cas de désaccord entre les parties locales, faire l'analyse du plan de perfectionnement pour vérifier si, dans le cadre des modalités choisies conformément à la clause 31.04, les moyens proposés répondent de façon optimale à l'atteinte des objectifs de ce plan et ce, en vue de son approbation; [redacted] 4) dénouer toute impasse survenue entre les parties locales relativement au perfectionnement; 5) jouir de tous les pouvoirs nécessaires à la prolongation et à la continuation de ses activités en vue de compléter et d'épuiser, le cas échéant, le présent mandat et ce, jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, tout en respectant les limites des ressources financières déterminées pour la durée des présentes. 		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>31.09 Rôle du président ou de la présidente</p> <p>A) Lorsque sa présence est requise par les parties, il ou elle préside les réunions.</p> <p>B) Il ou elle dénoue les impasses selon les dispositions prévues à l'alinéa a) de la clause 31.07.</p> <p>31.10 Rôle du ou de la secrétaire</p> <p>Aux fins de soutien aux travaux des Comités prévus pour l'application des présentes, la partie patronale met à la disposition des parties un service de secrétariat. À cette fin, un ou une secrétaire est nommé(e) par la partie patronale après consultation auprès de la partie syndicale.</p> <p>Le ou la secrétaire a comme fonctions principales de:</p> <p>a) à la demande d'au moins deux (2) membres du Comité, convoquer les réunions du Comité;</p> <p>b) assister aux réunions et rédiger les procès-verbaux;</p> <p>c) assurer le suivi des réunions et mettre en application les décisions du Comité;</p> <p>d) transmettre aux établissements l'information pertinente, colliger l'information en provenance de ces établissements et la soumettre au Comité.</p> <p>De plus, pour le comité SPTSQ:</p> <p>e) dès la date d'entrée en vigueur de la convention collective, informer les établissements des sommes qui leur sont disponibles aux fins de perfectionnement;</p> <p>f) recevoir les plans de perfectionnement des établissements et transmettre, s'il y a lieu, les objets de désaccord au Comité.</p> <p>31.11 Rôle de l'établissement</p> <p>La direction de l'établissement doit:</p> <p>A) Pour les comités autres que SPTSQ:</p> <p>a) à titre consultatif, soumettre au Comité de relations professionnelles une liste préliminaire des besoins de perfectionnement;</p> <p>b) faire parvenir au Comité un rapport définitif sur ses besoins de perfectionnement en y joignant copie des commentaires formulés par la partie syndicale du Comité de relations professionnelles;</p> <p>c) déterminer avec le Comité de relations professionnelles les critères de sélection pour le choix des candidats ou candidates admissibles aux activités de perfectionnement;</p> <p>d) actualiser les activités de perfectionnement approuvées par le Comité en fonction des budgets octroyés;</p> <p>e) permettre aux personnes salariées de soumettre leur candidature en affichant, aux endroits habituels, tous les renseignements utiles sur l'organisation de ces activités;</p> <p>f) procéder à la sélection des candidatures et au choix des personnes participantes aux activités de perfectionnement;</p> <p>g) informer le Comité, dans les meilleurs délais, de toute somme octroyée qu'elle ne peut utiliser ou de toute activité de perfectionnement qu'elle ne peut réaliser;</p> <p>h) à la demande du Comité, faire l'évaluation des activités ou programmes de perfectionnement dont son personnel a bénéficié.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>B) Pour le comité SPTSQ:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) consulter la personne représentante locale du Syndicat sur ses besoins prioritaires de perfectionnement; b) élaborer un plan de perfectionnement en fonction de ses besoins et des ressources financières disponibles établies selon les dispositions prévues à la clause 31.12; c) soumettre à la personne représentante locale le plan de perfectionnement pour en faire l'analyse afin de vérifier si, dans le cadre des modalités choisies conformément à la clause 31.04, les moyens proposés répondent de façon optimale à l'atteinte des objectifs de ce plan et ce, en vue de son approbation; d) dans le délai de six (6) mois de la date de réception de l'avis sur les sommes disponibles, faire parvenir au Comité le plan de perfectionnement en indiquant, s'il y a lieu, les objets de désaccord; e) déterminer avec la personne représentante locale du Syndicat les critères de sélection pour le choix des personnes candidates admissibles aux activités de perfectionnement; f) actualiser les activités de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'un accord au niveau local et celles ayant fait l'objet d'une décision du Comité, s'il y a lieu; g) permettre aux personnes salariées de soumettre leur candidature en affichant, aux endroits habituels, tous les renseignements utiles sur l'organisation de ces activités; h) procéder à la sélection des candidatures et au choix des personnes participantes aux activités de perfectionnement; i) informer le Comité, dans les meilleurs délais, de toute somme qu'elle ne peut utiliser; j) à la demande du Comité, faire l'évaluation des activités ou programmes de perfectionnement dont son personnel a bénéficié. <p>31.12 Ressources maxima disponibles pour fins de perfectionnement</p> <p>A) Pour la durée des présentes, le montant maximum susceptible d'être utilisé pour le remboursement des salaires, bourses, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour, aux fins de perfectionnement, y inclus le recyclage, à l'intention des personnes salariées visées par l'ensemble des certificats d'accréditation émis aux syndicats membres de la Centrale des Professionnelles et Professionnels de la Santé est réparti ainsi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'Association des employés en service social de la province de Québec: 361 266,00\$¹; - l'Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec Inc: 280 036,00\$¹; - le Syndicat des ergothérapeutes du Québec: 187 407,00\$¹; - le Syndicat des intervenants professionnels de la Santé du Québec: 102 603,00\$¹; - le Syndicat des physiothérapeutes et thérapeutes en réadaptation physique du Québec: 697 832,00\$¹; - le Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec: 204 658,00\$¹; - le Syndicat des technologues en radiologie du Québec: 663 604,00\$¹. <p>Les sommes prévues mais non utilisées pour l'application de la dernière convention collective en matière de</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>formation professionnelle deviennent automatiquement périmées avec la date d'entrée en vigueur des présentes. De même, pour la convention collective actuelle, les sommes prévues aux fins de perfectionnement et de recyclage et non utilisées à l'expiration de ladite convention, deviendront automatiquement périmées lors de la signature d'une nouvelle convention ayant pour effet de remplacer la présente.</p> <p>B) Les sommes disponibles aux fins de perfectionnement pour le comité SPTSQ sont réparties entre les établissements selon la formule suivante:</p> <p align="center">FORMULE</p> <p>31.13 Conditions d'admissibilité au perfectionnement Les activités de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité d'accréditation.</p> <p>31.14 Bénéfices monétaires et avantages sociaux associés au perfectionnement Pour la participation à une activité ou à un programme d'activités de perfectionnement, la personne salariée bénéficie d'une libération de son travail avec solde, selon la nature et la durée du perfectionnement autorisé:</p> <p>a) Bénéfices et avantages associés au perfectionnement de type "A" et "C". La personne salariée qui participe à des sessions de perfectionnement de courte durée prévues selon les modalités de type "A" et "C" est réputée être au travail pour la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi. La personne salariée peut également recevoir une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des sessions dispensées à plus de quarante (40) kilomètres de son lieu habituel de travail.</p> <p>b) Bénéfices et avantages associés au perfectionnement de type "B". Pour la participation à un programme de formation selon la modalité de type "B", la personne salariée choisie reçoit une bourse dont le montant pourrait être de 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle avait été au travail. À la rémunération accordée doivent s'ajouter les bénéfices suivants:</p> <p>1- pour chaque année d'études à temps complet, la personne salariée a droit à un congé annuel dont la durée et l'indemnité sont conformes aux dispositions de l'article 23 de la présente convention collective;</p> <p>2- la personne salariée libérée qui bénéficie d'une bourse de perfectionnement n'a droit qu'aux bénéfices monétaires suivants: la contribution de l'Employeur au plan d'assurance collective (vie-maladie), au régime de retraite en vigueur, au régime de rentes du Québec, à l'assurance-emploi ainsi qu'aux dispositions relatives à l'assurance-salaire et au régime de l'assurance-maladie du Québec.</p> <p>31.15 Obligations de la personne salariée liées au perfectionnement a) Pour la participation au perfectionnement de type "A" et "C". La personne salariée ayant participé à des activités de perfectionnement de courte durée spécialement conçues en fonction des besoins et prévues selon les modalités de type "A" et "C", n'est pas assujettie aux obligations associées au perfectionnement de type "B" ci-après indiquées, sauf si elle a participé à des</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>sessions pour une durée totale équivalant à huit (8) semaines (deux (2) mois) ou plus au cours de la même année, auquel cas les obligations associées au perfectionnement de type "B" s'appliquent.</p> <p>b) Pour la participation au perfectionnement de type "B".</p> <p>La personne salariée qui reçoit une bourse d'études, selon la modalité de perfectionnement de type "B", devra s'engager à demeurer à l'emploi de l'établissement par l'intermédiaire duquel elle a reçu ladite bourse, pour une durée proportionnelle au montant de la bourse versée par l'établissement, la base de référence étant que la personne salariée bénéficiaire d'une bourse équivalant à 100 % de son salaire, devra demeurer au service de son Employeur trois (3) mois pour chaque mois d'études ayant été complété.</p> <p>La personne salariée doit s'engager par contrat à rembourser le montant net effectivement perçu de son établissement à titre de bourse d'études si elle ne retourne pas chez son Employeur ou si elle le quitte avant terme; elle rembourse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- à raison d'un tiers (1/3) du montant mensuel reçu par mois de service non complété, dans le cas d'une bourse à 100 %; 2- dans les autres cas, au prorata du montant reçu selon la norme prévue au paragraphe précédent. <p>La personne salariée ou sa succession n'est tenue à aucun remboursement en cas d'invalidité permanente ou de décès.</p> <p>La personne salariée n'est pas tenue de remplir chez son Employeur l'obligation de demeurer à l'emploi de l'établissement par l'intermédiaire duquel elle a reçu une bourse d'études, lorsqu'elle doit quitter son service pour des raisons qui, de l'avis d'un Comité prévu par les présentes, sont valables et hors de son contrôle. Elle doit cependant retourner à l'emploi d'un établissement subventionné par le ministère de la Santé et des Services sociaux dans le délai prescrit par le Comité.</p> <p>En cas d'échec faisant suite à la participation à un programme de perfectionnement déjà établi et dispensé par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec, la personne salariée est tenue de se conformer aux obligations précédemment indiquées.</p> <p>31.16 Divers en rapport avec le perfectionnement</p> <p>Tout litige quant au choix du candidat ou de la candidate ou des candidats ou candidates effectué au niveau local par la direction d'un établissement doit être référé, dans les dix (10) jours du choix du candidat ou de la candidate ou des candidats ou candidates, au Comité qui rend une décision finale et sans appel.</p> <p>31.17 Honoraires et déboursés de la présidente ou du président et frais de secrétariat</p> <p>Les honoraires et déboursés de la présidente ou du président du Comité et les frais de secrétariat sont assumés par la partie patronale.</p> <p>31.18 Les personnes représentantes syndicales désignées comme membres d'un Comité seront libérées sans perte de rémunération pour assister aux réunions du comité, à la condition de faire parvenir un avis écrit à cet effet à leur Employeur respectif et ce, au moins dix (10) jours avant la date effective de libération. Dans le cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>Article 32 : REPAS, LOGEMENT, VESTIAIRE, UNIFORME</p> <p>32.01 Repas Si des repas sont servis à l'intention des personnes bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée, ou si la personne salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur d'un délai défini, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail. La personne salariée qui, en raison de son lieu d'assignation, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'Employeur soit en mesure d'y suppléer autrement. Le prix de chaque repas est à la pièce mais un service complet n'excédera pas: Déjeuner: 1,75 \$ Dîner: 4,00 \$ Souper: 4,00 \$</p> <p>Il est entendu qu'il n'y a pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux de 1,60 \$, 3,65 \$, 3,65 \$ pour les repas.</p> <p>32.02 Si, dans un établissement, les taux sont plus élevés que ceux mentionnés à la clause précédente, ils demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention.</p> <p>32.03 L'Employeur met un local convenable à la disposition des personnes salariées qui prennent leur repas à l'établissement.</p> <p>32.04 L'Employeur fournit également un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit.</p> <p>32.05 Vestiaire L'Employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clef pour le dépôt de leurs vêtements. Dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent, l'Employeur fournit une salle d'habillage aux personnes salariées.</p> <p>32.06 Uniforme L'Employeur continue à fournir à ses personnes salariées les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.</p> <p>32.07 Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.</p>	<p>No 23</p> <p>No 22</p>	
<p>Article 33 : ALLOCATION POUR DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR</p> <p>33.01 Travail à l'extérieur Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement.</p> <p>A. Calcul des déplacements Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée.</p> <p>Le port d'attache est le lieu où la personne salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon l'un ou l'autre ou les deux</p>	<p>No 26</p>	<p>À reformuler</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>(2) critères suivants:</p> <p>1) l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;</p> <p>2) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.</p> <p>B. Frais d'automobile</p> <p>Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes: lorsqu'une personne salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière.....0,340 \$/km - pour tout kilométrage entre 8 001 et 18 000 km au cours d'une année financière.....0,245 \$/km - pour tout kilométrage entre 18 001 et 26 000 km au cours d'une année financière.....0,185 \$/km - pour tout kilométrage excédentaire de 26 000 km au cours d'une année financière.....0,170 \$/km <p>Un montant de 0,085 \$/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravellée. Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.</p> <p>La personne salariée requise par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 km payable à la fin de l'année. Cette compensation est établie au prorata des heures effectivement travaillées et ce, sur la base du nombre d'heures effectuées par une personne salariée à temps complet au cours d'une année.</p> <p>Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues au paragraphe précédent.</p> <p>Assurances-affaires</p> <p>Une personne salariée requise d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile aux fins de travail pour l'Employeur, peut être remboursée du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) une fois par année financière, la personne salariée a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance-affaires dès qu'elle a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière; b) à la fin d'une année financière, la personne salariée qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant 		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES						
<p>cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,08 \$/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance-affaires, à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.</p> <p>L'assurance-affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable.</p> <p>L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la personne salariée de se doter d'une assurance-affaires.</p> <p>33.02 Autre moyen de transport Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise sa propre automobile, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais ainsi occasionnés.</p> <p>33.03 Repas Si au cours de ses déplacements la personne salariée ne peut, pour prendre son repas, se rendre à l'établissement ou à son domicile dans un délai raisonnable, elle peut prendre son repas à l'extérieur et a droit à l'indemnité suivante:</p> <table border="0"> <tr> <td>Déjeuner:</td> <td>9,00 \$</td> </tr> <tr> <td>Dîner:</td> <td>12,35 \$</td> </tr> <tr> <td>Souper:</td> <td>18,60 \$</td> </tr> </table> <p>33.04 Coucher Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 \$.</p> <p>Si la personne salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 19,15 \$ lors d'un coucher chez un parent ou un ami.</p> <p>33.05 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des clauses 33.02, 33.03 et 33.04 est effectué sur présentation de pièces justificatives.</p> <p>33.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux clauses 33.01, 33.03 et 33.04, pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 33.01, 33.03 et 33.04.</p> <p>33.07 Personne salariée accompagnant une personne bénéficiaire La personne salariée chargée d'accompagner une personne bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploie reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne la personne bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail; 2) une fois qu'elle a laissé la personne bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement ou son 	Déjeuner:	9,00 \$	Dîner:	12,35 \$	Souper:	18,60 \$	<p align="center">No 20</p>	
Déjeuner:	9,00 \$							
Dîner:	12,35 \$							
Souper:	18,60 \$							

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur. Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée selon de la clause 20.01. Pour la durée du voyage de retour, la personne salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues au paragraphe 1) ci-haut;</p> <p>3) l'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation de pièces justificatives;</p> <p>4) pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la personne salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.</p>		
<p>Article 34 : PAIEMENT DES SALAIRES</p> <p>34.01 Chèque de paie</p> <p>Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nom de l'Employeur; - le nom et le prénom de la personne salariée; - le numéro d'employé(e); - le titre d'emploi; - la date de la période de paie et la date du paiement; - le nombre d'heures payées au taux normal; - les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période; - la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés; - le taux de salaire; - le montant du salaire brut; - la nature et le montant des déductions effectuées; - le montant net du salaire; - le nombre de congés de maladie accumulés et l'ancienneté accumulée, là où c'est techniquement possible et sans frais supplémentaires pour l'Employeur. <p>L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), de paie de vacances, de congés-maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité", de protection du revenu (s'il y a lieu).</p> <p>34.02 Périodes de paie</p> <p>Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Les parties peuvent convenir de toute autre fréquence de paiement par arrangement local.</p> <p>Dans le cas où les salaires étaient payés à une autre fréquence, les parties locales conviennent de modalités permettant de minimiser l'impact de ce changement sur les personnes salariées.</p> <p>34.03 Erreur</p> <p>Advenant une erreur sur la paie d'un montant de 20,00 \$ ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques, en remettant à la</p>	<p>No 24</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>personne salariée le montant dû.</p> <p>Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants:</p> <p>1. L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:</p> <p>a) cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une personne salariée qui pourvoit aux besoins de son conjoint, ou si elle a charge d'enfant ou si elle est la principale soutien d'une personne parente;</p> <p>b) quatre-vingts dollars (80,00 \$) par semaine dans les autres cas.</p> <p>2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.</p> <p>L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de trente pour cent (30%) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée. Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.</p> <p>34.04 Montants dus au départ</p> <p>L'Employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.</p> <p>Sur demande écrite de la personne salariée, son chèque de départ est envoyé, sous pli recommandé, à sa dernière adresse indiquée.</p>		
<p>Article 35 : EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE</p>		Matière nationale
<p>Article 36 : NOUVEAU TITRE D'EMPLOI</p>		Matière nationale
<p>Article 37 : PRIMES</p>		Matière nationale
<p>Article 38 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL</p>		Matière nationale
<p>Article 39 : PRIVILÈGES ACQUIS</p> <p>39.01 Congés et taux du temps supplémentaire</p> <p>Les personnes salariées qui bénéficient présentement d'avantages ou de privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention en ce qui a trait aux vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux de temps supplémentaire continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention collective.</p> <p>39.02 Salaire et heures de travail</p> <p>Les personnes salariées qui bénéficient d'avantages ou de privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait à leur salaire et aux heures de travail continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention, à la condition toutefois que le contenu de leur tâche demeure substantiellement le même.</p>	<p align="center">No 11</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>39.03 Ententes précédentes Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'ententes ou d'annexes à la convention précédant celle de 1975-78 et celle de 1980-82, ainsi qu'aux dispositions constituant la convention 1983-85 et non prévus aux clauses 39.01 et 39.02, acquis à la personne salariée, ou à l'ensemble, ou à partie de l'ensemble des personnes salariées visées par l'accréditation, et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective. Il est convenu que ces ententes en annexe font partie intégrante de cette convention.</p>		<p>Reformuler le paragraphe 39.03 sur les ententes précédentes pour préciser la juridiction des parties.</p>
<p>Article 40 : CONTRAT À FORFAIT</p>		<p>Matière nationale</p>
<p>Article 41 : RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE</p>		<p>Matière nationale</p>
<p>Article 42 : MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION</p>		<p>Matière nationale</p>
<p>Article 43 : CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</p>		<p>Matière nationale</p>
<p>Article 44 : DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ</p>		<p>Matière nationale</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
ANNEXE 1 CERTIFICATS D'ACCREDITATION ET LISTE		Matière nationale
ANNEXE 2 PARTICULIÈRE AU OU À LA PHYSIOTHÉRAPEUTE OU AU DIPLÔMÉ OU À LA DIPLÔMÉE UNIVERSITAIRE EN RÉADAPTATION PHYSIQUE ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe particulière au ou à la physiothérapeute ou au diplômé ou à la diplômée universitaire en réadaptation physique qui exerce sa profession et qui est une personne salariée au sens de la clause 1.02 de la convention collective. ARTICLE 2 TITRE D'EMPLOI 2.02 (1233) Physiothérapeute (titre réservé) 2.03 (1234) Chargé ou chargée de l'enseignement clinique 2.04 (1236) Assistant-chef ou assistante-chef ARTICLE 3 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES 3.01 (1238) Candidat ou candidate admissible par équivalence 3.02 Modalités du stage Le stage s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une (1) ou plusieurs personne(s) désignée(s) par la direction du département. Cependant, le candidat ou la candidate en stage ne peut assumer de façon autonome la responsabilité du traitement devant être prodigué à une personne bénéficiaire. 3.03 Le candidat ou la candidate en stage et/ou en recyclage ne bénéficie pas des dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux items suivants: salaire, heures de travail, temps supplémentaire et les bénéfices payables sous forme de pourcentage applicables aux personnes salariées à temps partiel pour les vacances, les congés fériés et les congés-maladie. 3.04 Le candidat ou la candidate qui a complété avec succès son stage se voit offrir par l'établissement tout poste vacant et ce, aux conditions suivantes: a) possession de la compétence clinique nécessaire pour remplir les exigences du poste vacant; b) absence d'application(s) de personne(s) salariée(s) qualifiée(s) déjà au service de l'établissement soit à temps complet, soit à temps partiel, soit en qualité de temporaire. 3.05 Lorsqu'il ou elle obtient un poste de physiothérapeute, il ou elle reçoit le salaire prévu à la clause 4.01 à l'échelon qu'il ou elle détenait en qualité de candidat ou candidate admissible par équivalence et ce, à compter de la date de nomination. ARTICLE 4 SALAIRE 4.01 (1233) (1234) (1236) 4.03 La personne salariée qui recevait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, en plus du salaire prévu à 4.01, une prime à titre de "chargé ou chargée de l'enseignement clinique" ou d'"assistant-chef ou	<p align="center">No 7</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>assistante-chef", continue, pour autant que ses responsabilités demeurent les mêmes, de recevoir une prime annuelle de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - chargé ou chargée de l'enseignement clinique: 644,80 \$ - assistant-chef ou assistante-chef: 777,40 \$ <p>pour la durée de la présente convention collective.</p> <p>ARTICLE 5 PÉRIODE DE PROBATION Cette personne salariée est soumise à une période de probation de six (6) mois de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli effectivement cent vingt (120) jours de travail.</p> <p>ARTICLE 6 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</p> <p>6.01 Tout travail fait en plus de la journée ou de la semaine régulière de travail et approuvé par l'Employeur est considéré comme temps supplémentaire.</p> <p>6.02 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) les heures de travail supplémentaire sont remises en temps dans les trente (30) jours qui suivent ou à toute autre date convenue localement entre les parties; 2) si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple. <p>Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.</p> <p>ARTICLE 7 RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT Les personnes salariées qui au 20 juillet 2000 bénéficient de conditions particulières relatives au recyclage ou au perfectionnement en vertu d'une entente expressé à cet effet avec leur Employeur, continuent d'en bénéficier pour la durée de la présente entente.</p> <p>ARTICLE 8 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE</p> <p>8.01 Qualifications minimales Les échelles de salaire des différentes catégories de personnes salariées couvertes par cette annexe sont celles prévues à l'article 4. Pour bénéficier des dites échelles, une nouvelle personne salariée embauchée dans un établissement du secteur de la Santé et des Services sociaux doit posséder les qualifications minimales prévues à la clause 2.02. Cependant les échelles de salaire prévues s'appliquent pour toute personne qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, était effectivement classée dans l'un ou l'autre des dits titres d'emploi. Les échelles de salaire prévues à l'article 4 ne peuvent être applicables à des personnes salariées dont la formation académique se situe au niveau collégial.</p> <p>8.02 Nomination La nomination de la personne salariée possédant une (1) ou plusieurs année(s) d'expérience peut être faite à l'un des échelons de son échelle de salaire, conformément aux règles d'intégration et d'avancement, pourvu que cette expérience soit jugée pertinente aux activités professionnelles de la personne salariée. De même, une (1) ou des</p>	<p>No 3</p> <p>No 13</p>	<p>Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO CPS-CHP</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>année(s) d'études complémentaires au diplôme universitaire terminal permet(tent) la nomination de la personne salariée à un échelon supérieur.</p> <p>8.03 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18.</p> <p>8.04 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.</p> <p>8.05 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.</p> <p>8.06 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.</p> <p>ARTICLE 9 PRIME DE COORDINATION PROFESSIONNELLE La personne salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées professionnelles reçoit une prime de 5 % de son salaire.</p> <p>ARTICLE 10 PROCÉDURE D'INTÉGRATION</p> <p>10.01 La personne salariée à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et celle embauchée après cette date, est classifiée selon ses fonctions et qualifications dans un (1) des titres d'emploi apparaissant à l'article 2 conformément aux attributions, caractéristiques et qualifications requises qui y apparaissent.</p> <p>10.02 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et qui était classifiée dans l'un des titres d'emploi apparaissant à l'article 2, est réputée posséder les qualifications requises pour ce titre d'emploi.</p> <p>10.03 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective La personne salariée à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et la personne salariée embauchée entre le 1er juillet 1998 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.</p> <p>10.04 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelles et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux clauses 11.01 à 11.06, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon. La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux clauses 11.01 à 11.06.</p> <p>10.05 Nonobstant les dispositions contenues au présent article, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.</p> <p>10.06 Toute fraction additionnelle d'année au crédit d'une personne salariée au moment de l'intégration est comptée dans la détermination de la date de son avancement à l'échelon supérieur.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>ARTICLE 11 FORMATION POSTSCOLAIRE</p> <p>11.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.</p> <p>11.02 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.</p> <p>Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.</p> <p>11.03 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.</p> <p>11.04 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.</p> <p>11.05 "Diplôme universitaire terminal" signifie, pour une personne salariée, le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.</p> <p>11.06 À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.</p> <p>Cependant, en application du deuxième (2e) alinéa de la clause 11.02, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.</p> <p>ARTICLE 12 DISPOSITION SPÉCIALE</p> <p>Le ou la thérapeute en réadaptation physique qui devient physiothérapeute ou diplômé ou diplômée universitaire en réadaptation physique est classé(e) dans l'échelle des physiothérapeutes ou diplômés ou diplômées universitaire en réadaptation physique à l'échelon salarial immédiatement supérieur au salaire qu'il ou elle détenait dans son titre d'emploi.</p>		
<p>ANNEXE 3 PARTICULIÈRE AU OU À LA THÉRAPEUTE EN RÉADAPTATION PHYSIQUE</p>		Matière nationale
<p>ANNEXE 4 PARTICULIÈRE AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE EN DIÉTÉTIQUE</p>		Matière nationale
<p>ANNEXE 5 PARTICULIÈRE AU TECHNOLOGUE EN RADIOLOGIE ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION</p> <p>Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe particulière au technologue en radiologie, qui exerce sa profession et qui est une personne salariée au sens de la clause 1.02 de la convention collective.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI</p> <p>2.01 (2205) Technologue en radiodiagnostic 2.02 (2208) Technologue en médecine nucléaire 2.03 (2207) Technologue en radio-oncologie 2.04 (2212) Technologue spécialisé ou spécialisée en radiologie 2.05 (2219) Assistant-chef technologue ou assistante-chef technologue en radiologie 2.06 (2213) Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) 2.07 (2215) Instituteur ou institutrice clinique (radiologie) 2.08 Remplacement à diverses fonctions</p> <p>Lorsqu'une personne salariée est appelée à remplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail ou elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pour les heures travaillées à ce poste en autant qu'elle l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une (1) journée régulière doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.</p> <p>ARTICLE 3 SALAIRE</p> <p>3.01 (2205) (2207) (2208) 3.02 (2212) Technologue spécialisé(e) en radiologie 3.03 (2219) Assistant-chef technologue ou assistante-chef technologue en radiologie 3.04 (2213) Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) 3.05 (2215) Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)</p> <p>ARTICLE 4 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE</p> <p>4.01 La personne salariée couverte par la présente annexe est classée dans l'échelle de salaire décrite à la clause 3.01, 3.03 et 3.04, selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, selon sa formation postsecondaire. Toutefois, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.</p> <p>4.02 Formation postsecondaire ou en sus du cours de base en radiologie médicale</p> <p>1) Les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont admissibles aux fins d'application du présent article. Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.</p> <p>2) Valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire.</p> <p>3) Valeur de trente (30) unités (crédits) Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO CPS-CHP</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>4) Conditions d'application Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux clauses 4.02 2) et 3), la personne salariée doit travailler dans sa spécialité.</p> <p>5) Non-cumulation La formation additionnelle est acquise en plus du cours de base et ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de son titre d'emploi.</p> <p>4.03 Intégration à la date d'entrée en vigueur de la convention collective Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur informe par écrit la personne salariée et le Syndicat de son titre d'emploi et de sa situation dans l'échelle qui doit se faire selon les modalités exprimées à l'article 35 sur l'expérience antérieure et selon la formation postsecondaire, s'il y a lieu.</p> <p>ARTICLE 5 SÉCURITÉ POUR LE TECHNOLOGUE</p> <p>5.01 Toute personne exposée aux radiations en raison de son travail, subit durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivants, à moins que son médecin traitant ne l'interdise:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) une radiographie pulmonaire (de format 350 mm x 430 mm) une fois par année; b) une analyse de sang (cytologie complète), tous les trois (3) mois dans les cas d'exposition excessive aux radiations. <p>Le résultat de cette analyse doit être transmis au directeur ou la directrice du service de santé du personnel et au chef radiologiste. Toute anomalie sanguine, imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, devra faire l'objet d'une investigation sans délai par un hématalogiste ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.</p> <p>5.02 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au centre d'activités de radiologie. Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque personne salariée convient de se soumettre au port des dosimètres.</p> <p>5.03 Dans le but d'assurer la sécurité des personnes bénéficiaires et des personnes salariées, l'Employeur s'engage à se conformer aux normes émises par le ministère fédéral de la Santé, division protection contre les radiations. Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défektivité ou un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit, sans retard, y apporter les mesures correctives et fournir au Syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.</p> <p>5.04 Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'Employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés-maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.</p> <p>5.05 L'Employeur remettra à la personne salariée qui en fera la demande une copie du rapport fédéral sur sa dosimétrie personnelle.</p> <p>5.06 Toute personne exposée aux risques de contamination par le sang en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, le test sanguin "Antigène Australien".</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO CPS-CHP</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>5.07 Comité de sécurité en radiologie L'Employeur d'une part et le Syndicat des Technologues en Radiologie du Québec (STRQ) d'autre part, peuvent convenir localement de former un comité consultatif de sécurité en radiologie. Le comité est alors régi par les dispositions énoncées aux clauses suivantes.</p> <p>5.08 Ce comité est formé de quatre (4) membres désignés comme suit: 1) d'une part, deux (2) personnes représentantes membres de l'unité d'accréditation désignées par le Syndicat des Technologues en Radiologie du Québec (STRQ); 2) d'autre part, deux (2) personnes représentantes désignées par l'Employeur. Chacune des parties peut, si elle le juge opportun, s'adjoindre à ses frais les conseillers ou les conseillères de son choix.</p> <p>5.09 Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.</p> <p>5.10 Le mandat de ce comité est de: A) formuler des avis et recommandations sur les éléments énoncés à l'article 5 de la présente annexe; B) recevoir et analyser les plaintes des technologues, soumettre des recommandations pour y répondre; C) étudier et évaluer les dispositions de toute loi et toute réglementation provinciale et fédérale relative à la sécurité en radiologie; D) faire connaître, et ce, à titre strictement informatif la teneur des recherches et/ou constatations effectuées par le comité.</p> <p>ARTICLE 6 SERVICE DE GARDE SUR APPEL</p> <p>6.01 Si les besoins du centre d'activités nécessitent la mise sur pied d'un service de garde sur appel, les parties se rencontreront pour convenir d'arrangements locaux relativement aux modalités d'application suivantes: a) le caractère polyvalent ou spécialisé du personnel de garde sur appel; b) la façon dont s'effectuera l'entraînement du personnel de garde, si requis par l'Employeur; c) la façon de remplacer les absences du personnel de garde sur appel; d) les modalités relatives à la détermination du début et de la fin du rappel.</p> <p>6.02 Lors de la préparation de la cédule de garde, l'Employeur tient compte des préférences exprimées par les personnes salariées quant à leur volonté de participer audit service de garde. Cependant, advenant le cas où, en raison de l'absence ou de l'insuffisance de personnel qualifié, le fonctionnement efficace du système de garde est mis en cause, il y a obligation pour toutes les personnes salariées de se soumettre au système de garde et ce, à tour de rôle.</p> <p>6.03 En raison de la nature et/ou du volume de services à rendre à la population, cet article n'a aucunement pour effet de restreindre le droit de l'Employeur d'utiliser le système de rotation tel que prévu à la clause 18.10 de la convention collective.</p> <p>ARTICLE 7 PROMOTION La personne salariée promue reçoit dans son nouveau titre d'emploi le salaire prévu à l'échelon de ce titre d'emploi correspondant à celui qu'elle avait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.</p>	<p align="center">No 10</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>ANNEXE 6 PARTICULIÈRE À L'ERGOTHÉRAPEUTE OU AU DIPLÔMÉ OU À LA DIPLÔMÉE UNIVERSITAIRE EN RÉADAPTATION FONCTIONNELLE (THÉRAPEUTE DE LA RÉADAPTATION FONCTIONNELLE PAR L'ACTIVITÉ)</p> <p>ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe particulière à l'ergothérapeute ou au diplômé ou à la diplômée universitaire en réadaptation fonctionnelle (thérapeute de la réadaptation fonctionnelle par l'activité) qui exerce sa profession et qui est une personne salariée au sens de la clause 1.02 de la convention collective.</p> <p>ARTICLE 2 TITRE D'EMPLOI 2.02 (1230) Ergothérapeute (titre réservé)</p> <p>ARTICLE 3 SALAIRE (1230)</p> <p>ARTICLE 4 PÉRIODE DE PROBATION Cette personne salariée est soumise à une période de probation de six (6) mois de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli effectivement cent vingt (120) jours de travail.</p> <p>ARTICLE 5 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 5.01 Tout travail fait en plus de la journée ou de la semaine régulière de travail et approuvé par l'Employeur est considéré comme temps supplémentaire. 5.02 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante: 1) les heures de travail supplémentaire sont remises en temps dans les trente (30) jours qui suivent ou à toute autre date convenue localement entre les parties; 2) si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple. Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.</p> <p>ARTICLE 6 RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT Les personnes salariées qui au 20 juillet 2000 bénéficient de conditions particulières relatives au recyclage ou au perfectionnement en vertu d'une entente expresse à cet effet avec leur Employeur, continuent d'en bénéficier pour la durée de la présente entente.</p> <p>ARTICLE 7 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE 7.01 Qualifications minimales L'échelle de salaire des personnes salariées couvertes par cette annexe est celle prévue à l'article 3. Pour bénéficier de ladite échelle, une nouvelle personne salariée embauchée dans un établissement du secteur de la Santé et des Services sociaux doit posséder les qualifications minimales prévues à la clause 2.02. Cependant, l'échelle de salaire prévue s'applique pour toute personne qui, à la date d'entrée en vigueur de la</p>	<p>No 3</p> <p>No 13</p>	<p>Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO CPS-CHP</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>présente convention collective, était effectivement classée dans le titre d'emploi. L'échelle de salaire prévue à l'article 3 ne peut être applicable à des personnes salariées dont la formation académique se situe au niveau collégial.</p> <p>7.02 Nomination La nomination de la personne salariée possédant une (1) ou plusieurs année(s) d'expérience peut être faite à l'un des échelons de son échelle de salaire, conformément aux règles d'intégration et d'avancement, pourvu que cette expérience soit jugée pertinente aux activités professionnelles de la personne salariée. De même, une (1) ou des année(s) d'études complémentaires au diplôme universitaire terminal permet(tent) la nomination de la personne salariée à un échelon supérieur.</p> <p>7.03 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18.</p> <p>7.04 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.</p> <p>7.05 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.</p> <p>7.06 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.</p> <p>ARTICLE 8 PRIME DE COORDINATION PROFESSIONNELLE La personne salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées professionnelles reçoit une prime de 5 % de son salaire.</p> <p>ARTICLE 9 PROCÉDURE D'INTÉGRATION</p> <p>9.01 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et celle embauchée après cette date, est classifiée selon ses fonctions et qualifications dans le titre d'emploi apparaissant à l'article 2 conformément aux attributions, caractéristiques et qualifications requises qui y apparaissent.</p> <p>9.02 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et qui était classifiée dans le titre d'emploi apparaissant à l'article 2, est réputée posséder les qualifications requises pour ce titre d'emploi.</p> <p>9.03 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective La personne salariée embauchée avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur le jour précédant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.</p> <p>9.04 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux clauses 10.01 à 10.06, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon. La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux clauses 10.01 à 10.06.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO CPS-CHP</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>9.05 Nonobstant les dispositions contenues au présent article, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.</p> <p>9.06 Toute fraction additionnelle d'année au crédit d'une personne salariée au moment de l'intégration est comptée dans la détermination de la date de son avancement à l'échelon supérieur.</p> <p>ARTICLE 10 FORMATION POSTSCOLAIRE</p> <p>10.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.</p> <p>10.02 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle. Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.</p> <p>10.03 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.</p> <p>10.04 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.</p> <p>10.05 "Diplôme universitaire terminal" signifie, pour une personne salariée, le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.</p> <p>10.06 À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article. Cependant, en application du deuxième (2e) alinéa de la clause 10.02, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.</p>		
<p>ANNEXE 7</p> <p>PARTICULIÈRE AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE EN ASSISTANCE SOCIALE</p> <p>ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION</p> <p>Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe particulière au technicien ou à la technicienne en assistance sociale qui exerce ses fonctions et qui est personne salariée au sens de la clause 1.02 de la convention collective.</p> <p>ARTICLE 2 TITRE D'EMPLOI</p> <p>(2586) Technicien ou technicienne en assistance sociale</p> <p>ARTICLE 3 SALAIRE</p> <p>(2586)</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO CPS-CHP</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>ARTICLE 4 PÉRIODE DE PROBATION Le technicien ou la technicienne en assistance sociale est soumis(e) à une période de probation de six (6) mois de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli effectivement cent vingt (120) jours de travail.</p> <p>ARTICLE 5 CLASSEMENT Le technicien ou la technicienne en assistance sociale couvert(e) par la présente annexe est classé(e) dans l'échelle de salaire décrite à l'article 3 de la présente annexe selon son expérience antérieure telle qu'établie à l'article 35 de la convention collective.</p> <p>1) La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention est intégrée dans l'échelle de salaire rétroactivement à cette date.</p> <p>2) La personne salariée embauchée après la date de signature de la présente convention est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 35 dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.</p> <p>3) Toutefois, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquises au cours de l'année 1983.</p> <p>4) Toute fraction additionnelle d'année au crédit d'une personne salariée au moment de l'intégration est comptée dans la détermination de la date de son avancement à l'échelon supérieur.</p> <p>ARTICLE 6 AVANCEMENT D'ÉCHELON</p> <p>a) La durée de séjour à un échelon est normalement d'une (1) année d'expérience;</p> <p>b) L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant;</p> <p>c) L'avancement accéléré d'échelon est accordé à la date à laquelle la personne salariée a complété les exigences académiques qui lui donnent droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues à l'article 7. Cet avancement accéléré d'échelon(s) ne modifie pas la date régulière d'avancement d'échelon de la personne salariée.</p> <p>ARTICLE 7 FORMATION POSTSCOLAIRE</p> <p>1) Le technicien ou la technicienne en assistance sociale à l'emploi de l'établissement qui obtient en dehors des heures régulières de travail trente (30) crédits d'un cours universitaire connexe au service social et pertinent aux tâches exercées par la personne salariée obtient deux (2) échelons supplémentaires dans l'échelle de base de la personne salariée.</p> <p>2) Le technicien ou la technicienne en assistance sociale à l'emploi de l'établissement qui complète et réussit pendant les heures régulières de travail, trente (30) crédits d'un cours universitaire connexe au service social et pertinent aux tâches exercées par la personne salariée, obtient un (1) échelon supplémentaire dans l'échelle de base de la personne salariée.</p> <p>3) Le technicien ou la technicienne en assistance sociale à temps complet qui, au 30 juin 1995, était couvert par une convention collective prévoyant qu'une prime d'encouragement à l'étude lui était versée à chaque fois qu'il ou elle complétait et réussissait quinze (15) crédits d'un cours en assistance sociale continue, pour la durée de la</p>	<p>No 3</p>	<p>Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>présente convention, de bénéficier de cette disposition. La prime est de: Ce technicien ou cette technicienne en assistance sociale obtient, chaque fois qu'il ou elle complète et réussit une tranche de trente (30) crédits, un (1) échelon supplémentaire dans son échelle. Si à la suite de l'obtention d'une partie ou de la totalité des quinze (15) crédits, la personne salariée bénéficie d'un (1) échelon supplémentaire, elle ne peut recevoir la prime d'encouragement aux études prévue au premier paragraphe. Cette prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes crédits obtenus. Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.</p>		
<p>ANNEXE 8 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT</p>		Matière nationale
<p>ANNEXE 9 CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q., c.S-2.1)</p>		Matière nationale
<p>ANNEXE 10 PARTICULIÈRE AU PROFESSIONNEL OU À LA PROFESSIONNELLE AUTRE QUE CELUI OU CELLE VISÉ(E) PAR LES ANNEXES 2 ET 6 ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION Les dispositions de la présente convention s'appliquent, sans toutefois rétroagir au-delà de la date d'accréditation, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe particulière au professionnel ou à la professionnelle qui exerce l'un des titres d'emploi prévus à l'article 2 et qui est une personne salariée au sens de la clause 1.02 de la convention collective.</p> <p>ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI</p> <p>2.01 (1553) Agent ou agente de relations humaines 2.02 (1254) Audiologiste (titre réservé) Thérapeute de l'ouïe 2.03 (1204) Audiologiste-orthophoniste (titre réservé) 2.04 (1202) Biochimiste 2.05 (1540) Génagogue 2.06 (1255) Orthophoniste (titre réservé) Thérapeute de la parole, du langage et de la communication 2.07 (1652) Psycho-éducateur ou psycho-éducatrice 2.08 (1546) Psychologue (titre réservé) Thérapeute du comportement humain 2.09 (1658) Récréologue 2.10 (1550) Travailleur ou travailleuse social(e) professionnel(le) (titre réservé) Agent ou agente d'intervention en service social</p> <p>ARTICLE 3 SALAIRES L'Employeur paie à la personne salariée, le salaire de base ci-après prévu pour son titre d'emploi.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO CPS-CHP</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.</p> <p>7.06 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.</p> <p>ARTICLE 8 PRIME DE COORDINATION PROFESSIONNELLE La personne salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées professionnelles reçoit une prime de 5 % de son salaire.</p> <p>ARTICLE 9 PROCÉDURE D'INTÉGRATION</p> <p>9.01 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et celle embauchée après cette date, est classifiée selon ses fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi apparaissant à l'article 2 conformément aux attributions caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent aux libellés des titres d'emploi.</p> <p>9.02 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et qui était classifiée dans l'un des titres d'emploi apparaissant à l'article 2, est réputée posséder les qualifications requises pour ce titre d'emploi.</p> <p>9.03 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective La personne salariée embauchée avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur le jour précédant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.</p> <p>9.04 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée, à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux clauses 10.01 à 10.06, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon. La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux clauses 10.01 à 10.06.</p> <p>9.05 Nonobstant les dispositions contenues au présent article, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.</p> <p>9.06 Toute fraction additionnelle d'année au crédit d'une personne salariée au moment de l'intégration est comptée dans la détermination de la date de son avancement à l'échelon supérieur.</p> <p>ARTICLE 10 FORMATION POSTSCOLAIRE</p> <p>10.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.</p> <p>10.02 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO CPS-CHP</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.</p> <p>10.03 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.</p> <p>10.04 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.</p> <p>10.05 "Diplôme universitaire terminal" signifie, pour une personne salariée, le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.</p> <p>10.06 À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.</p> <p>Cependant, en application du deuxième (2e) alinéa de la clause 10.02, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.</p> <p>ARTICLE 11 SUPPLÉMENT POUR RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE, SUPERVISION</p> <p>Le travailleur social ou la travailleuse sociale ayant au moins trois (3) ans d'expérience qui, sous la direction du chef de service, tout en travaillant lui-même auprès de la clientèle, voit à l'entraînement, au développement professionnel et à la coordination des activités d'un groupe de trois (3) travailleurs sociaux ou travailleuses sociales et/ou étudiants ou étudiantes ou aides-sociaux ou aides-sociales et/ou de techniciens en assistance sociale ou techniciennes en assistance sociale et qui recevait, avant le 20 juin 1990, un supplément annuel pour la responsabilité décrite ci-haut, continue, pour autant que ses responsabilités demeurent les mêmes, de recevoir un tel supplément annuel de 914,00 \$ pour la durée de la présente convention collective.</p>		
<p>ANNEXE 11</p> <p>CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES MEMBRES DU SYNDICAT DES PROFESSIONNELS ET DES TECHNICIENS DE LA SANTÉ DU QUÉBEC (SPTSQ)</p> <p>ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION</p> <p>Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe particulière aux personnes salariées membres du Syndicat des professionnels et des techniciens de la Santé du Québec qui sont des personnes salariées au sens de la clause 1.02 de la convention collective.</p> <p>ARTICLE 2 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI</p> <p>La personne salariée permanente comptant deux (2) ans de service peut bénéficier de la paie de séparation prévue à la clause 15.29 de la convention collective, si elle démissionne de son poste pour se replacer à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux à la condition que son départ permette le remplacement d'une personne salariée du même statut de l'équipe de remplacement ou le cas échéant, le remplacement d'une personne salariée du même statut bénéficiant de la clause 15.03 de la convention collective.</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CPS-CHP	Annexe A-1	REMARQUES
<p>ARTICLE 3 POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE LEUR PERSONNE TITULAIRE, PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE, RÉAFFECTATION, ÉQUIPE DE REMPLACEMENT</p> <p>Dans le cas où il est prévu que la durée de l'absence de la personne titulaire peut excéder trente (30) jours, l'Employeur qui décide de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue le poste temporairement dépourvu de la personne titulaire, avant de le faire, s'engage à donner par ordre d'ancienneté, à l'intérieur du centre d'activités concerné et ce, préalablement aux dispositions prévues à la clause 17.13, une assignation à une personne salariée permanente pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, sous réserve qu'aucune personne salariée de l'équipe de remplacement qui rencontre les exigences normales de la tâche ne puisse y être assignée. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.</p> <p>ARTICLE 4 CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES</p> <p>Le présent article remplace le premier (1er) paragraphe de la clause 26.02 de la convention collective et l'alinéa 9 de la clause 26.07.</p> <p>4.01 Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.</p> <p>4.02 En tout temps, au cours des deux premières années du congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.</p> <p>Pendant la durée du congé ou pendant une durée maximale de trois (3) ans, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire au sens de l'article 17.</p> <p>Advenant le cas où le poste de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède trois (3) ans, la personne salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.</p> <p>Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.11 à 14.18 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).</p> <p>À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.</p> <p>ARTICLE 5 PRIMES</p> <p>Primes de soir et de nuit</p> <p>5.01 Les primes de soir et de nuit, selon le cas, sont les suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures <p>Cette personne salariée reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas:</p>	<p>No 6</p> <p>No 12</p>	<p>Introduction dans la convention collective nationale:</p> <p>"Lorsque la notion de poste temporairement dépourvu de titulaire est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale."</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO CPS-CHP</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>A) Prime de soir La prime de soir est le montant le plus élevé de 4 % du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité ou du taux suivant:</p> <p>B) Prime de nuit La prime est celle prévue à la clause 37.01.</p> <p>2- Personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 07:00 heures Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire pour toute heure travaillée:</p> <p>A) Entre 19:00 heures et 24:00 heures: La prime est le montant le plus élevé de 4 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité ou du taux suivant:</p> <p>B) Entre 00:01 heure et 07:00 heures: La prime est celle prévue à la clause 37.01.</p> <p>5.02 Prime d'ancienneté La personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (5,00 \$) par semaine. Cependant, la personne salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle prévue aux annexes ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné. La présente clause ne s'applique pas dans le cas des personnes salariées dont l'échelle comprend dix (10) échelons ou plus. Cependant, pour les personnes salariées dont l'échelle comprend dix (10) échelons ou plus, et aux fins de calcul de la rétroactivité uniquement, la prime d'ancienneté n'est pas considérée comme faisant partie du salaire.</p> <p>ARTICLE 6 REMPLACEMENT À DIVERSES FONCTIONS Lorsqu'une personne salariée est appelée à remplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail ou elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pour les heures travaillées à ce poste en autant qu'elle l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une (1) journée régulière doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.</p>		
<p>ANNEXE 12 PARTICULIÈRE AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE AUTRE QUE CELUI OU CELLE VISÉ(E) PAR LES ANNEXES 3, 4, 5 ET 7</p>		<p>Matière nationale</p>
<p>ANNEXE 13 PARTICULIÈRE À LA PUÉRICULTRICE</p>		<p>Matière nationale</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CPS-CHSLD-CR	Annexe A-1	REMARQUES
<p>ANNEXE 11 PARTICULIÈRE AUX ÉDUCATEURS OU ÉDUCATRICES Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux éducateurs ou éducatrices qui sont des personnes salariées au sens de la convention collective.</p> <p>ARTICLE 1 TITRE D'EMPLOI 2691 - Éducateur ou éducatrice Classe 01 Classe 02 Classe 03</p> <p>ARTICLE 2 SALAIRE 2691 - Éducateur ou éducatrice</p> <p>ARTICLE 3 FORMATION POSTSCOLAIRE 3.01 Les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont admissibles aux fins d'application du présent article. Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.</p> <p>3.02 Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieur à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire.</p> <p>3.03 Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire.</p> <p>3.04 Aux fins d'application des clauses 3.02 et 3.03, l'éducateur ou l'éducatrice qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité a droit à un avancement d'un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes.</p> <p>3.05 Lorsque l'éducateur ou l'éducatrice détient un baccalauréat, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire. L'éducateur ou l'éducatrice inscrit(e) à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire lorsqu'il ou elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Il ou elle peut bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons à l'obtention de son baccalauréat.</p> <p>3.06 Lorsque l'éducateur ou l'éducatrice détient une maîtrise, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire.</p> <p>3.07 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux clauses précédentes, la formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle l'éducateur ou l'éducatrice travaille.</p> <p>3.08 Sous réserve de la clause 3.04, la formation postsecondaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire. L'éducateur ou l'éducatrice ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.</p> <p>ARTICLE 4 CLASSEMENT L'éducateur ou l'éducatrice couvert(e) par la présente annexe est classé(e) dans l'échelle de salaire décrite à l'article</p>		

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CPS-CHSLD-CR	Annexe A-1	REMARQUES
<p>1 de la présente annexe selon son expérience antérieure telle que prévue à l'article 35 de la convention collective et s'il y a lieu, sa formation postscolaire telle que prévue à l'article 3 de la présente annexe.</p> <p>ARTICLE 5 PÉRIODE DE PROBATION ET PÉRIODE D'ESSAI</p> <p>5.01 Tout nouvel éducateur ou toute nouvelle éducatrice est soumis(e) à une période de probation de cent quatre-vingt (180) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période l'éducateur ou l'éducatrice n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ou elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail.</p> <p>L'éducateur ou l'éducatrice en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective mais, en cas de congédiement, il ou elle n'a pas droit à la procédure de griefs.</p> <p>Par arrangement local, les parties peuvent convenir d'une durée différente pour la période de probation.</p> <p>5.02 Tout nouvel éducateur ou toute nouvelle éducatrice a qui le poste est attribué en vertu de la clause 16.08 de la convention collective a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quatre-vingt (80) jours de travail. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.</p> <p>Par arrangement local, les parties peuvent convenir d'une durée différente pour la période d'initiation et d'essai.</p> <p>Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.</p> <p>ARTICLE 6 PÉRIODE DE REPOS</p> <p>Les périodes de repos sont prises hors la présence des bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement.</p> <p>ARTICLE 7 PROMOTION</p> <p>Tout éducateur ou toute éducatrice ayant terminé sa période de probation peut présenter sa candidature pour un poste affiché selon la clause 16.05 de la convention collective.</p> <p>ARTICLE 8 PERFECTIONNEMENT</p> <p>L'éducateur ou éducatrice qui complète et réussit trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation ou en enfance inadaptée bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire.</p> <p>ARTICLE 9 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE</p> <p>9.01 L'éducateur ou éducatrice permanent(e) à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit une prime d'encouragement à l'étude de: après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du CEGEP).</p> <p>9.02 Toutefois, l'éducateur ou éducatrice qui, après avoir terminé quinze (15) unités (crédits), passe à une échelle de salaire supérieure ne peut bénéficier de cette prime.</p> <p>9.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le CEGEP ne sont pas acceptées pour les fins de cet</p>	<p>No 3</p> <p>No 7</p> <p>No 9</p> <p>No 7</p>	<p>Introduction dans la convention collective nationale: "Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale."</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO CPS-CHSLD-CR</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>article. 9.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes unités (crédits) et ne peut être réclamée par l'éducateur ou éducatrice qui a obtenu une bourse d'études dans le cadre du programme de perfectionnement prévue à l'article 31 (Développement des ressources humaines) de la convention collective, ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la personne salariée concernée. ARTICLE 10 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL Les clauses 18.01 et 18.02 de la convention générale sont remplacées par ce qui suit: 10.01 Les éducateurs ou éducatrices ont une semaine de travail de trente-huit heures et trois quarts (38,75) divisée en cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7,75) de travail. Toutefois, le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Par arrangement au niveau local, les parties établissent une période étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38,75) par semaine. 10.02 Il n'y aura pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, bénéficiaient d'un régime d'heures de travail différent.</p>	<p align="center">No 9</p>	<p>Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est négocié et agréé à l'échelle nationale.</p>
<p>ANNEXE 13 PARTICULIÈRE AU OU À LA SECRÉTAIRE DE DIRECTION</p>		<p>Matière nationale</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

<p align="center">ANNEXES STATU QUO CPS-CLSC</p>	<p align="center">Annexe A-1</p>	<p align="center">REMARQUES</p>
<p>ANNEXE 11 PARTICULIÈRE À L'AIDE SOCIAL OU AIDE SOCIALE ET À L'AUXILIAIRE À DOMICILE</p>		<p>Matière nationale</p>

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CPS CPEJ	Annexe A-1	REMARQUES
<p>ANNEXE 3 CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS</p> <p>ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psycho-sociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse.</p> <p>ARTICLE 2 PRIME DE GARDE FERMÉE, D'ENCADREMENT INTENSIF ET D'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS Les personnes salariées bénéficient d'une prime hebdomadaire:</p> <p>ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES</p> <p>3.01 À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.</p> <p>3.02 Ces congés mobiles devront être pris en dehors de la période de congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.</p> <p>3.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'Employeur en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 3.02.</p> <p>L'Employeur s'efforce, eu égard aux besoins du service, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque personne salariée; celle-ci, par ailleurs, doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ces congés.</p> <p>3.04 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.</p> <p>3.05 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire versée sur chaque paie égale à 2,2 % applicable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur son salaire ¹; - sur le salaire ¹ qu'elle aurait reçu n'eût été d'une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation; - sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances. <p>ARTICLE 4 ÉTABLISSEMENTS VISÉS</p> <p>4.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et aux centres de protection de l'enfance et de la jeunesse déterminés par décret du gouvernement en vertu de la Loi sur les jeunes contrevenants. Les établissements visés sont:</p>	<p align="center">No 11</p>	

IDENTIFICATION DES MATIÈRES NATIONALES ET LOCALES

ANNEXES STATU QUO CPS CPEJ		Annexe A-1	REMARQUES
Le Centre jeunesse du Bas St-Laurent	Unité de Quai (Rimouski) Unité l'Anse (Rimouski)		
Le Centre jeunesse du Saguenay-Lac-St-Jean	Centre Saint-Georges Centre Lachenaie		
Le Centre jeunesse de Québec	Le Gouvernail: Unité Oasis Unité Refuge		
Les Centres jeunesse de la Mauricie et du Centre du Québec	Pavillon Laforest (Drummondville) Pavillon Bourgeois (Trois-Rivières)		
Le Centre jeunesse Estrie	Site Val-du-Lac Site Relais Saint-François		
Les Centres jeunesse de Montréal	Site Cité des Prairies		
Les Centres jeunesse de la Famille Batshaw	Les Centres jeunesse Shawbridge: Unité Northview		
Les Centres jeunesse de l'Outaouais	Résidence Taché Maison de l'Apprenti		
Le Centre jeunesse Abitibi-Témiscamingue	Site l'Étape		
Le Centre jeunesse Côte-Nord	Pavillon Richelieu: Unité Horizon Unité La Source		
Le Centre jeunesse Gaspésie-Les Îles	Site La Rade		
Les Centres jeunesse Chaudière-Appalaches	Site Campus Lévis		
Le Centre jeunesse Laval	Centre Notre-Dame-de-Laval Centre Cartier		
Le Centre jeunesse Lanaudière	Campus Jeunesse: Unité Le Relais (A)		
Le Centre jeunesse Laurentides	Campus Huberdeau Campus Saint-Jérôme		
Le Centre jeunesse Montérégie	Site Chambly Site Valleyfield		
<p>4.02 Pour l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements, les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation et des centres de protection de l'enfance et de la jeunesse, pour les personnes salariées visées par la présente annexe.</p>			